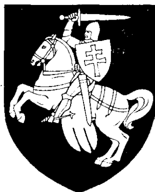
ISSN 0868—8621



ВЕДАМАСЦІ

ВЯРХОЎНАГА САВЕТА РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

№ 5—6

1993 год

ВЫДАННЕ ВЯРХОЎНАГА САВЕТА
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

МІНСК



ВЕДАМАСЦІ

ВЯРХОЎНАГА САВЕТА РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

5 лютага 1993 г. № 5—6(79—80) Выдаюцца з 1990 г.

ЗМЕСТ

38. Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь.

38 Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь*

Глава I
АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 1. **Задачы заканадаўства аб працы**

Задачамі заканадаўства аб працы з'яўляюцца:

устанаўленне і абарона працоўных правоў работнікаў;

развіццё сацыяльнага партнёрства паміж работнікамі і наймальнікамі;

садзейнічанне росту прадукцыйнасці працы і паляпшэнню якасці работы;

умацаванне дысцыпліны працы.

Артыкул 2. **Сфера дзеяння заканадаўства аб працы**

Заканадаўства аб працы рэгулюе працоўныя адносіны, заснаваныя на працоўным дагаворы (артыкул 15), а таксама адносіны, звязаныя з:

1) удзелам работнікаў і іх прадстаўнікоў у кіраванні прадпрыемствамі, установамі, арганізацыямі і ў арганізацыі працы;

2) дзейнасцю прафсаюзаў і вядзеннем калектыўных перагавораў;

3) прафесіянальнай падрыхтоўкай работнікаў на вытворчасці;

4) забеспячэннем занятасці грамадзян;

5) кантролем і наглядам за выкананнем працоўнага заканадаўства;

6) разглядам працоўных спрэчак.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны, заснаваныя на членстве ў кааператывах, прадпрыемствах і таварыствах калектыўных форм уласнасці, рэгулююцца заканадаўствам аб працы. Іншае (за выключэннем норм, якія пагаршаюць становішча членаў кааператываў, прадпрыемстваў і таварыстваў у параўнанні з заканадаўствам аб ахове працы, аб гарантыях жанчынам, інвалідам і непаўналетнім, а таксама аб плацяжах

---

* *Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь, зацверджаны Законам Рэспублікі Беларусь ад 23 чэрвеня 1972 года, са змяненнямі і дапаўненнямі, унесенымі Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь па стану на 15 снежня 1992 года.*

Апублікаваны ў газетах: «Народная газета» — 28 студзеня 1993 года, «Звязда» — 17 лютага 1993 года.

і ўзносах па сацыяльнаму страхаванню, пенсіённаму забеспячэнню і садзейнічанню занятасці) можа ўстанаўлівацца ва ўстаноўчых дакументах і лакальных актах гэтых кааператываў, прадпрыемстваў і таварыстваў.

Не падпадаюць пад дзеянне працоўнага заканадаўства адносіны ў сувязі з ажыццяўленнем:

1) прадпрымальніцкай дзейнасці кіраўніком прадпрыемства, калі ён на аснове кантракта з уласнікам маёмасці або ўпаўнаважанай ім асобай (органам) надзелены правамі і абавязкамі і нясе адказнасць, устаноўленую для прадпрымальніка ў адпаведнасці з заканадаўствам аб прадпрымальніцтве;

2) абавязкаў членаў назіральных і іншых саветаў (праўленняў), а таксама органаў кантролю прадпрыемстваў, суполак і таварыстваў, калі гэта дзейнасць не выходзіць за рамкі выканання адпаведных даручэнняў;

3) абавязацельстваў, якія ўзнікаюць на аснове дагавора падраду і іншых дагавораў, прадугледжаных у Грамадзянскім кодэксе Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 3. **Крыніцы рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін**

Крыніцамі рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін (артыкул 2) з'яўляюцца:

1) Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь;

2) гэты Кодэкс і іншыя акты працоўнага заканадаўства;

3) калектыўныя дагаворы, пагадненні, іншыя лакальныя нарматыўныя акты, прынятыя ў адпаведнасці з заканадаўствам;

4) працоўныя дагаворы.

Артыкул 4. **Суадносіны заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь з міжнародным правам**

Калі міжнародным дагаворам (пагадненнем, канвенцыяй), у якім удзельнічае Рэспубліка Беларусь, устаноўлены іншыя правілы ў параўнанні з прадугледжанымі ў яе заканадаўстве аб працы, то прымяняюцца правілы гэтага дагавора (пагаднення, канвенцыі).

Артыкул 5. **Несапраўднасць умоў дагавораў аб працы, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам**

Умовы дагавораў аб працы, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам аб працы, з'яўляюцца несапраўднымі. У калектыўных і працоўных дагаворах (пагадненнях) могуць устанаўлівацца ўмовы, якія паляпшаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам.

Наймальнік мае права па ўзгадненню з працоўным калектывам устанаўліваць за кошт уласных сродкаў дадатковыя ў параўнанні з заканадаўствам працоўныя і сацыяльна-бытавыя льготы работнікам.

Артыкул 6. **Асноўныя правы работнікаў**

Работнікі маюць права на:

1) працу і свабоднае распараджэнне сваімі здольнасцямі да працы;

2) свабоднае аб'яднанне ў прафсаюзы;

3) калектыўнае вядзенне перагавораў;

4) забастоўку;

5) сходы;

6) удзел у кіраванні прадпрыемствам;

7) частку прыбытку прадпрыемства ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам і статутам;

8) здаровыя і бяспечныя ўмовы працы;

9) павагу іх прыватнага жыцця і асабістай годнасці;

10) справядлівае ўзнагароджанне за працу і яго своечасовае атрыманне;

11) штодзённы і штотыднёвы адпачынак, святочныя дні і водпускі ў размерах не ніжэй прадугледжаных гэтым Кодэксам;

12) сацыяльнае страхаванне, пенсіённае забеспячэнне і гарантыі ў выпадку прафесіянальнага захворвання, інваліднасці і страты работы.

Артыкул 6[1]. **Забарона дыскрымінацыі пры прыёме на работу і ў працоўных адносінах**

Забараняецца дыскрымінацыя пры прыёме на работу і ў працоўных адносінах у залежнасці ад нацыянальнасці, полу, расы, мовы, рэлігійных або палітычных поглядаў, удзелу або няўдзелу ў прафсаюзах або іншых грамадскіх аб'яднаннях, а таксама недахопаў фізічнага або псіхічнага характару, якія не перашкаджаюць выкананню адпаведных працоўных абавязкаў.

Артыкул 6[2]. **Вылічэнне тэрмінаў**

Ход тэрмінаў, з якімі гэты Кодэкс звязвае ўзнікненне, змяненне або спыненне праваадносін, пачынаецца на наступны

дзень пасля каляндарнай даты, якой вызначаны яго пачатак.

Тэрміны, якія вылічваюцца гадамі, месяцамі, тыднямі, заканчваюцца ў адпаведнае чысло апошняга года, месяца або тыдня тэрміну. У тэрмін, які вылічваецца ў каляндарных тыднях або днях, уключаюцца і нерабочыя дні.

Калі апошні дзень тэрміну прыпадае на нерабочы дзень, то днём заканчэння тэрміну лічыцца бліжэйшы наступны за ім рабочы дзень.

Глава II
КАЛЕКТЫЎНЫ ДАГАВОР

Артыкул 7. **Калектыўны дагавор**

Заключэнне, выкананне і спыненне калектыўнага дагавора ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкулы 8—14 выключаны.

Глава III
ПРАЦОЎНЫ ДАГАВОР

Артыкул 15. **Змест і бакі працоўнага дагавора**

Працоўны дагавор — гэта пагадненне паміж работнікам і наймальнікам (наймальнікамі), па якому работнік абавязваецца выконваць работу па пэўнай адной або некалькіх прафесіях, спецыяльнасцях або пасадах адпаведнай кваліфікацыі і падпарадкоўвацца ўнутранаму працоўнаму распарадку, а наймальнік абавязваецца выплачваць работніку заработную плату і забяспечваць умовы працы, прадугледжаныя бакамі, заканадаўствам аб працы і калектыўным дагаворам.

Наймальнікамі з'яўляюцца прадпрыемствы, установы, арганізацыі, таварыствы, суполкі, кааператывы незалежна ад назвы і форм уласнасці (іх аб'яднанні і адасобленыя падраздзяленні), прадпрымальнікі, якія ажыццяўляюць сваю дзейнасць без утварэння юрыдычнай асобы, грамадзяне, якім заканадаўствам прадастаўлена права заключэння і спынення працоўнага дагавора з работнікамі.

Работнікамі з'яўляюцца асобы, якія заключылі працоўны дагавор з наймальнікам.

Артыкул 16. **Забарона неабгрунтаванай адмовы асобным грамадзянам у заключэнні працоўнага дагавора**

Забараняецца неабгрунтаваная адмова ў заключэнні працоўнага дагавора з грамадзянамі, накіраванымі на работу

дзяржаўнай службай занятасці ў лік брані, а таксама ў іншых выпадках, прама прадугледжаных у заканадаўстве, калектыўных або іншых дагаворах.

Па патрабаванню грамадзяніна або зацікаўленага органа наймальнік абавязаны паведаміць ім аб матывах адмовы ў пісьмовай форме.

Артыкул 17. **Тэрмін працоўнага дагавора**

Працоўныя дагаворы заключаюцца на:

1) няпэўны тэрмін;

2) пэўны тэрмін;

3) час выканання пэўнай работы.

Не дапускаецца заключэнне тэрміновага працоўнага дагавора (пункты 2 і 3 часткі першай гэтага артыкула) для выканання работы, якая па свайму зместу мае пастаянны характар, за выключэннем выпадкаў, прама прадугледжаных гэтым Кодэксам, а таксама калі ініцыятыва ў заключэнні такога дагавора зыходзіць ад работніка.

Артыкул 18. **Заключэнне працоўнага дагавора**

Працоўны дагавор можа быць заключаны ў вуснай або пісьмовай форме.

Прыём на работу афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка. У загадзе (распараджэнні) павінна быць указана дакладная назва работы (пасады), на якую прыняты работнік, у адпаведнасці з тарыфна-кваліфікацыйным даведнікам або штатным раскладам. Загад (распараджэнне) аб'яўляецца работніку пад распіску.

Фактычнае дапушчэнне да работы лічыцца заключэннем працоўнага дагавора незалежна ад таго, ці быў прыём на работу належным чынам аформлены.

Работніку, запрошанаму на работу ў парадку пераводу ад аднаго наймальніка да другога па ўзгадненню паміж імі, не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора.

Артыкул 18[1]. **Працоўны дагавор з работнікамі, якія дасягнулі пенсіённага ўзросту і маюць права на поўную пенсію**

З работнікамі, якія дасягнулі пенсіённага ўзросту (мужчыны — 60 гадоў, жанчыны — 55 гадоў) і маюць права на поўную пенсію, наймальнік можа:

1) захаваць працоўныя адносіны на няпэўны тэрмін;

2) заключыць па пагадненню бакоў тэрміновы працоўны

дагавор (да двух гадоў) з далейшым яго прадаўжэннем або перазаключэннем у тым жа парадку;

3) скасаваць працоўны дагавор у адпаведнасці з пунктам 1^1 артыкула 33 гэтага Кодэкса.

Частка першая гэтага артыкула не прымяняецца да работнікаў, у адносінах да якіх заканадаўствам або калектыўным дагаворам устаноўлены іншыя правілы захавання, змянення або спынення працоўнага дагавора ў залежнасці ад пенсіённага ўзросту.

Артыкул 19. **Забарона патрабаваць пры прыёме на работу дакументы, акрамя прадугледжаных заканадаўствам**

Пры прыёме на работу забараняецца патрабаваць ад грамадзян дакументы, акрамя прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 20. **Абмежаванне сумеснай службы сваякоў**

Забараняецца сумесная служба на адным і тым жа дзяржаўным прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі асоб, якія знаходзяцца паміж сабой у блізкай роднасці або сваяцтве (бацькі, муж і жонка, браты, сёстры, сыны, дочкі, а таксама браты, сёстры, бацькі і дзеці мужа і жонкі), калі іх служба звязана з непасрэднай падпарадкаванасцю або падкантрольнасцю аднаго з іх другому.

У неабходных выпадках выключэнні з гэтага правіла могуць устанаўлівацца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 21. **Выпрабаванне пры прыёме на работу**

Пры заключэнні працоўнага дагавора можа быць абумоўлена пагадненнем бакоў выпрабаванне з мэтай праверкі адпаведнасці работніка рабоце, якая яму даручаецца. Умова аб выпрабаванні павінна быць указана ў загадзе (распараджэнні) аб прыёме на работу.

У перыяд выпрабавання на работнікаў цалкам распаўсюджваецца заканадаўства аб працы.

Выпрабаванне не ўстанаўліваецца пры прыёме на работу: асоб, якія не дасягнулі васемнаццаці гадоў; маладых рабочых па заканчэнні прафесіянальна-тэхнічных навучальных устаноў; маладых спецыялістаў па заканчэнні вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў; інвалідаў. Выпрабаванне не ўстанаўліваецца таксама пры прыёме на работу ў іншую мясцовасць і пры пераводзе на работу да іншага наймальніка і ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 22. **Тэрмін выпрабавання пры прыёме на работу**

Тэрмін выпрабавання, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі, не можа перавышаць шасці месяцаў, а пры прыёме на некваліфікаваную работу — двух тыдняў.

У выпрабавальны тэрмін не залічваюцца перыяд часовай непрацаздольнасці і іншыя перыяды, калі работнік адсутнічаў на рабоце па ўважлівых прычынах.

Артыкул 23. **Вынік выпрабавання пры прыёме на работу**

Калі тэрмін выпрабавання скончыўся, а работнік працягвае работу, ён лічыцца вытрымаўшым выпрабаванне, і наступнае спыненне працоўнага дагавора дапускаецца толькі на агульных падставах.

Пры нездавальняючым выніку выпрабавання наймальнік мае права скасаваць працоўны дагавор з работнікам.

Артыкул 24. **Забарона патрабаваць выканання работы, не абумоўленай працоўным дагаворам**

Наймальнік не мае права патрабаваць ад работніка выканання работы, не абумоўленай працоўным дагаворам.

Артыкул 25. **Перавод на іншую работу. Перамяшчэнне. Змяненне істотных умоў працы**

Перавод на іншую работу ў таго ж наймальніка, а таксама перавод на работу да іншага наймальніка або ў іншую мясцовасць, хоць бы разам з наймальнікам, дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных у артыкулах 26 і 27 гэтага Кодэкса і іншых заканадаўчых актах.

Не лічыцца пераводам і не патрабуе згоды работніка яго перамяшчэнне ў таго ж наймальніка на іншае рабочае месца, у іншае структурнае падраздзяленне ў той жа мясцовасці, даручэнне работы на іншым механізме або агрэгаце ў межах спецыяльнасці, кваліфікацыі або пасады, абумоўленай працоўным дагаворам. Наймальнік не мае права перамяшчаць работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя.

У сувязі з абгрунтаванымі вытворчымі, арганізацыйнымі або эканамічнымі прычынамі дапускаецца змяненне істотных умоў працы пры працягу работы па той жа спецыяльнасці, кваліфікацыі або пасадзе. Аб змяненні істотных умоў працы — сістэм і велічынь аплаты працы, ільгот, рэжыму работы, устанаўлення або адмены няпоўнага рабочага часу, сумяшчэння прафесій, змянення разрадаў, назвы пасад і ін-

шых — работніку павінна быць паведамлена не пазней чым за адзін месяц.

Калі ранейшыя істотныя ўмовы працы не могуць быць захаваны, а работнік не згодны на працяг работы ў новых умовах, то працоўны дагавор спыняецца па пункту 6 артыкула 29 гэтага Кодэкса.

Артыкул 26. **Часовы перавод на іншую работу ў выпадку вытворчай неабходнасці**

У выпадку вытворчай неабходнасці для наймальніка ён мае права пераводзіць работнікаў на тэрмін да аднаго месяца на не абумоўленую працоўным дагаворам работу (у тым ліку да іншага наймальніка), але ў той жа мясцовасці, з аплатай працы па выконваемай рабоце, але не ніжэй сярэдняга заработку па ранейшай рабоце.

Такі перавод дапускаецца для прадухілення стыхійнага бедства, вытворчай аварыі або неадкладнага ўстаранення іх вынікаў, прадухілення няшчасных выпадкаў, а таксама пры іншых абставінах, прадугледжаных калектыўным дагаворам.

Артыкул 27. **Часовы перавод на іншую работу ў выпадку прастою**

У выпадку прастою работнікі пераводзяцца з улікам іх спецыяльнасці і кваліфікацыі на іншую работу ў таго ж наймальніка на ўвесь час прастою або да другога наймальніка, але ў той жа мясцовасці, на тэрмін да аднаго месяца. Пры пераводзе на ніжэйаплатную работу з прычыны прастою за работнікамі, якія выконваюць нормы выпрацоўкі, захоўваецца сярэдні заработак па ранейшай рабоце, а за работнікамі, якія не выконваюць нормы або пераведзены на пачасова аплатную работу, захоўваецца іх тарыфная стаўка (аклад).

Артыкул 28. **Недапушчальнасць пераводу работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя**

Не дапускаецца перавод работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя.

Артыкул 29. **Падставы спынення працоўнага дагавора**

Падставамі спынення працоўнага дагавора з'яўляюцца:

1) пагадненне бакоў;

2) заканчэнне тэрміну (пункты 2 і 3 артыкула 17), акрамя выпадкаў, калі працоўныя адносіны фактычна працягваюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення;

3) прызыў або паступленне работніка на ваенную службу;

4) скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве работніка (артыкулы 31 і 32) або наймальніка (артыкул 33);

5) перавод работніка з яго згоды да іншага наймальніка або пераход на выбраную пасаду;

6) адмова работніка ад пераводу на работу ў іншую мясцовасць разам з наймальнікам, а таксама адмова ад працягу работы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы;

7) уступленне ў законную сілу прыгавору суда, якім работнік асуджаны да пакарання, якое выключае працяг дадзенай работы.

Перадача прадпрыемства, установы, арганізацыі з падпарадкавання аднаго органа ў падпарадкаванне другога не спыняе дзеяння працоўнага дагавора. Пры змене ўласніка маёмасці і рэарганізацыі (зліцці, далучэнні, раздзяленні, выдзяленні, пераўтварэнні) прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый працоўныя адносіны са згоды работніка працягваюцца; спыненне ў гэтых выпадках працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка магчыма толькі пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў.

Артыкул 30. **Працяг дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора на няпэўны тэрмін**

Калі па заканчэнні тэрміну працоўнага дагавора (пункты 2 і 3 артыкула 17) працоўныя адносіны фактычна працягваюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення, то дзеянне дагавора лічыцца працягнутым на няпэўны тэрмін.

Артыкул 31. **Скасаванне працоўнага дагавора, заключанага на няпэўны тэрмін, па ўласнаму жаданню работніка**

Работнік мае права скасаваць працоўны дагавор, заключаны на няпэўны тэрмін, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмовай заявай за адзін месяц. Па заканчэнні тэрміну папярэджання работнік мае права спыніць работу, а наймальнік абавязаны выдаць яму працоўную кніжку і правесці разлік.

Па пагадненню бакоў, а таксама ў выпадках, прадугледжаных у калектыўным дагаворы, працоўны дагавор можа быць скасаваны да заканчэння тэрміну папярэджання.

Работнік мае права да заканчэння тэрміну папярэджання пісьмова адклікаць сваю заяву, калі на яго месца не запрошаны іншы работнік, якому ў адпаведнасці з заканадаўствам не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора.

Пры наяўнасці акалічнасцей, якія выключаюць або значна

абцяжарваюць працяг работы (стан здароўя, пенсіённы ўзрост, радыеактыўнае забруджанне тэрыторыі і іншыя), скасаванне працоўнага дагавора праводзіцца ў тэрмін, указаны ў заяве работніка.

Артыкул 32. **Скасаванне тэрміновага працоўнага дагавора па патрабаванню работніка**

Тэрміновы працоўны дагавор (пункты 2 і 3 артыкула 17) падлягае скасаванню датэрмінова па патрабаванню работніка ў выпадку яго хваробы або інваліднасці, што перашкаджаюць выкананню работы па дагавору, парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага або працоўнага дагавора і па іншых уважлівых прычынах.

Артыкул 33. **Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка**

Працоўны дагавор, заключаны на няпэўны тэрмін, а таксама тэрміновы працоўны дагавор да заканчэння тэрміну яго дзеяння могуць быць скасаваны наймальнікам толькі ў выпадках:

1) ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка, скарачэння колькасці або штату работнікаў;

1[1]) наяўнасці ў работніка, які дасягнуў пенсіённага ўзросту, права на поўную пенсію, калі з ім не заключаны тэрміновы працоўны дагавор у адпаведнасці з артыкулам 18[1] гэтага Кодэкса;

2) выяўленай неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе або выконваемай рабоце з прычыны недастатковай кваліфікацыі або стану здароўя, якія перашкаджаюць працягу дадзенай работы;

3) сістэматычнага невыканання работнікам без уважлівых прычын абавязкаў, ускладзеных на яго працоўным дагаворам або правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калі да работніка раней прымяняліся меры дысцыплінарнага або грамадскага спагнання;

4) прагулу (у тым ліку адсутнасці на рабоце больш трох гадзін на працягу рабочага дня) без уважлівых прычын;

5) няяўкі на работу на працягу больш чатырох месяцаў запар з прычыны часовай непрацаздольнасці, не лічачы водпуску па цяжарнасці і родах, калі заканадаўствам не ўстаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца работы (пасады) пры пэўным захворванні. За работнікамі, якія страцілі працаздольнасць у сувязі з працоўным калецтвам або прафесіянальным захворваннем, месца работы (пасада) захоўваюцца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці;

6) аднаўлення на рабоце работніка, які раней выконваў гэту работу;

7) з'яўлення на рабоце ў нецвярозым стане, стане наркатычнага або таксічнага ап'янення;

8) учынення па месцы работы крадзяжу маёмасці наймальніка, устаноўленага ўступіўшым у законную сілу прыгаворам суда або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання.

Звальненне па падставах, указаных у пунктах 1, 2 і 6 гэтага артыкула, дапускаецца, калі немагчыма перавесці работніка, з яго згоды, на іншую работу (у тым ліку з пераабучэннем).

Не дапускаецца звальненне работніка ў перыяд часовай непрацаздольнасці (акрамя звальнення па пункту 5 гэтага артыкула) і ў перыяд знаходжання работніка ў водпуску, за выключэннем выпадкаў поўнай ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктам 1 гэтага артыкула наймальнік абавязаны не менш чым за два месяцы да звальнення, калі больш працяглыя тэрміны не прадугледжаны ў калектыўным дагаворы, пісьмова папярэдзіць работніка, а таксама паведаміць дзяржаўнай службе занятасці аб вызваленні работніка, якое мае адбыцца, з указаннем яго прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі і велічыні аплаты працы.

У перыяд тэрміну папярэджання работнік выконвае свае працоўныя абавязкі, падпарадкоўваецца правілам унутранага працоўнага распарадку, яму гарантуюцца ўмовы і аплата працы нараўне з іншымі работнікамі.

Артыкул 34. **Пераважнае права на пакіданне на рабоце пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў**

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў пераважнае права на пакіданне на рабоце прадастаўляецца работнікам з больш высокай прадукцыйнасцю працы і кваліфікацыяй.

Пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі перавага ў пакіданні на рабоце аддаецца ўдзельнікам ліквідацыі вынікаў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, асобам, працаваўшым у зоне эвакуацыі, інвалідам, а таксама іншым катэгорыям работнікаў, вызначаным у калектыўным дагаворы.

Інваліды, якія працуюць на вучэбна-вытворчых прадпрыемствах суполак і таварыстваў інвалідаў, а таксама ў цэхах і на ўчастках для выкарыстання працы інвалідаў на іншых прад-

прыемствах, маюць пераважнае права на пакіданне на рабоце незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

Артыкул 35. **Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з папярэдняга паведамлення або згоды прафсаюза**

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (артыкул 33, пункты 2 і 3 артыкула 254) праводзіцца пасля папярэдняга, не пазней чым за два тыдні, паведамлення адпаведнаму прафсаюзу.

У выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка можа праводзіцца толькі з папярэдняй згоды адпаведнага прафсаюза.

Артыкул 36. **Выходная дапамога**

Пры спыненні працоўнага дагавора па падставах, указаных у пунктах 3 і 6 артыкула 29, пунктах 1^1, 2 і 6 артыкула 33 гэтага Кодэкса, а таксама з прычыны парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага і працоўнага дагавора (артыкул 32) работнікам выплачваецца выхадная дапамога ў размеры не менш двухтыднёвага сярэдняга заработку.

Пры спыненні працоўнага дагавора ў сувязі з ліквідацыяй прадпрыемства, установы, арганізацыі, ажыццяўленнем мерапрыемстваў па скарачэнню колькасці (штату) работнікаў, спыненнем дзейнасці прадпрымальніка выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не менш трохкратнага, а ў сувязі з эвакуацыяй, адсяленнем або самастойным выездам з зон эвакуацыі, першачарговага і наступнага адсялення з прычыны катастрофы на Чарнобыльскай АЭС — чатырохкратнага сярэднямесячнага заработку.

Сумяшчальнікам выхадная дапамога не выплачваецца.

Размер дапамогі павялічваецца ў залежнасці ад стажу работы ў дадзенага наймальніка ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 37 выключаны.

Атыкул 38. **Адхіленне ад работы**

Па патрабаванню ўпаўнаважаных дзяржаўных органаў у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, наймальнік абавязаны адхіліць работніка ад работы.

Работніка, які з'явіўся на рабоце ў нецвярозым стане, у стане наркатычнага або таксічнага ап'янення, наймальнік не дапускае да работы ў гэты дзень (змену).

За перыяд адхілення ад работы заработная плата не налічваецца.

Артыкул 39. **Працоўная кніжка**

Працоўная кніжка з'яўляецца асноўным дакументам аб працоўнай дзейнасці работніка.

Працоўныя кніжкі вядуцца на ўсіх работнікаў, якія працуюць у наймальніка звыш пяці дзён.

У працоўную кніжку ўносяцца звесткі аб работніку, аб выконваемай ім рабоце, а таксама аб заахвочваннях і ўзнагароджаннях за поспехі ў рабоце. Спагнанні ў працоўную кніжку не запісваюцца.

Запісы аб прычынах звальнення ў працоўную кніжку павінны праводзіцца ў дакладнай адпаведнасці з фармулёўкамі дзеючага заканадаўства і са спасылкай на адпаведны артыкул, пункт закона. Пры спыненні працоўнага дагавора ў сувязі з хваробай, інваліднасцю, выхадам на пенсію па ўзросту, залічэннем у вышэйшую або сярэднюю спецыяльную навучальную ўстанову або ў аспірантуру (дактарантуру) і па іншых прычынах, з якімі заканадаўства звязвае прадастаўленне пэўных ільгот і пераваг, запіс аб звальненні ў працоўную кніжку ўносіцца з указаннем гэтых прычын.

Пры звальненні працоўная кніжка выдаецца работніку ў дзень звальнення.

Артыкул 40. **Выдача дакументаў аб рабоце і заработнай плаце**

Наймальнік абавязаны не пазней чым у пяцідзённы тэрмін па просьбе работніка, у тым ліку былога, выдаць даведку з указаннем спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасады, часу работы і размеру заработнай платы, а таксама іншыя дакументы аб рабоце, прадугледжаныя заканадаўствам.

Глава III-А выключана.

Глава IV
РАБОЧЫ ЧАС

Артыкул 41. **Нарміраванне працягласці рабочага часу**

Нарміраванне працягласці рабочага часу работнікаў ажыццяўляецца наймальнікам з улікам абмежаванняў, устаноўленых гэтым Кодэксам і калектыўным дагаворам.

Артыкул 42. **Нармальная працягласць рабочага часу**

Нармальная працягласць рабочага часу не можа перавышаць 41 гадзіну ў тыдзень.

Артыкул 43. **Скарочаная працягласць рабочага часу для работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў**

Для работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў устанаўліваецца скарочаная працягласць рабочага часу: ва ўзросце ад 16 да 18 гадоў — не больше 36 гадзін у тыдзень, ад 14 да 16 гадоў — не больш 24 гадзін у тыдзень.

Працягласць рабочага часу навучэнцаў, якія працуюць на працягу навучальнага года ў вольны ад вучобы час, не можа перавышаць паловы максімальнай працягласці рабочага часу, прадугледжанай у частцы першай гэтага артыкула для асоб адпаведнага ўзросту.

Артыкул 44. **Скарочаная працягласць рабочага часу для работнікаў на работах са шкоднымі ўмовамі працы**

Для работнікаў, занятых на работах са шкоднымі ўмовамі працы, устанаўліваецца скарочаная працягласць рабочага часу — не больш 36 гадзін у тыдзень.

Агульная працягласць рабочага часу пры ўключэнні ў яго часу дастаўкі работнікаў пад зямлёй да месца работы і назад на яе паверхню не можа перавышаць 38 гадзін 45 хвілін у тыдзень.

Спіс вытворчасцей, цэхаў, прафесій і пасад са шкоднымі ўмовамі працы, работа ў якіх дае права на скарочаную працягласць рабочага часу, зацвярджаецца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 45. **Скарочаная працягласць рабочага часу для асобных катэгорый работнікаў**

Заканадаўствам устанаўліваецца скарочаная працягласць рабочага часу для асобных катэгорый работнікаў (настаўнікаў, урачоў і іншых).

Артыкул 46. **Пяцідзённы і шасцідзённы рабочы тыдзень і працягласць штодзённай работы (змены)**

Пяцідзённы з двума выхаднымі днямі або шасцідзённы з адным выхадным днём рабочы тыдзень устанаўліваецца ў калектыўным дагаворы, а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам.

Пры шасцідзённым рабочым тыдні працягласць штодзённай работы не можа перавышаць 7 гадзін пры норме 41 гадзіна, 6 гадзін 30 хвілін пры норме 38 гадзін 45 хвілін, 6 гадзін пры норме 36 гадзін і 4 гадзін пры норме 24 гадзіны.

Пры пяцідзённым рабочым тыдні працягласць штодзённай

работы (змены) вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікамі зменнасці з захаваннем устаноўленай працягласці рабочага тыдня (артыкулы 42—45).

Графікі зменнасці зацвярджаюцца наймальнікам па ўзгадненню з прафсаюзам і даводзяцца да ведама работнікаў, як правіла, не пазней чым за два месяцы да ўвядзення іх у дзеянне.

Артыкул 47. **Працягласць работы напярэдадні святочных і выхадных дзён**

Напярэдадні святочных дзён (артыкул 65) працягласць работы работнікаў, акрамя работнікаў, указаных у артыкулах 43—45 гэтага Кодэкса, скарачаецца на адзін час як пры пяцідзённым, так і пры шасцідзённым рабочым тыдні.

Напярэдадні выхадных дзён працягласць работы пры шасцідзённым рабочым тыдні не можа перавышаць 6 гадзін.

Артыкул 48. **Работа ў начны час**

Пры рабоце ў начны час устаноўленая працягласць работы (змены) скарачаецца на адну гадзіну. Гэта правіла не распаўсюджваецца на работнікаў, для якіх ужо прадугледжана скарачэнне рабочага часу (артыкулы 44 і 45).

Працягласць начной работы ўраўноўваецца з дзённай у тых выпадках, калі гэта неабходна па ўмовах вытворчасці, у прыватнасці, у бесперапынных вытворчасцях, а таксама на зменных работах пры шасцідзённым рабочым тыдні з адным выхадным днём.

Да работы ў начны час не дапускаюцца: цяжарныя жанчыны і жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў (артыкул 162); работнікі маладзей васемнаццаці гадоў (артыкул 177); іншыя катэгорыі работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам. Інваліды могуць прыцягвацца да работы ў начны час толькі з іх згоды і пры ўмове, калі такая работа не забаронена ім медыцынскім заключэннем (артыкул 157).

Начным лічыцца час з 10 гадзін вечара да 6 гадзін раніцы.

Артыкул 49. **Няпоўны рабочы час**

Па пагадненню паміж работнікам і наймальнікам можа ўстанаўлівацца як пры прыёме на работу, так і ў далейшым няпоўны рабочы дзень або няпоўны рабочы тыдзень. Па просьбе цяжарнай жанчыны, жанчыны, якая мае дзіця ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (у тым ліку якое знаходзіцца пад яе апекай) або ажыццяўляе догляд за хворым членам сям'і ў адпаведнасці з медыцынскім заключэннем, наймальнік абавязаны ўстанаўліваць ёй няпоўны рабочы дзень або няпоўны рабочы тыдзень.

Аплата працы ў гэтых выпадках праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу або ў залежнасці ад выпрацоўкі.

Работа на ўмовах няпоўнага рабочага часу не цягне для работнікаў якіх-небудзь абмежаванняў працягласці штогадовага водпуску, вылічэння працоўнага стажу і іншых працоўных правоў.

Артыкул 50. **Пачатак і заканчэнне штодзённай работы**

Час пачатку і заканчэння штодзённай работы (змены) прадугледжваецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку і графікамі зменнасці ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 51. **Зменная работа**

Пры зменнай рабоце кожная група работнікаў павінна праводзіць работу на працягу ўстаноўленай працягласці рабочага часу.

Работнікі чаргуюцца па зменах раўнамерна. Пераход з адной змены ў другую вызначаецца графікамі зменнасці, якія зацвярджаюцца наймальнікам па ўзгадненню з прафсаюзам.

Назначэнне работніка на работу на працягу дзвюх змен запар забараняецца.

Артыкул 52. **Падсумаваны ўлік рабочага часу**

На бесперапынна дзеючых прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях, а таксама там, дзе па ўмовах вытворчасці (работы) немагчыма або немэтазгодна захаванне ўстаноўленай для дадзенай катэгорыі работнікаў штодзённай або штотыднёвай працягласці рабочага часу, на падставе калектыўнага дагавора (а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам) можа прымяняцца падсумаваны ўлік рабочага часу. Пры гэтым працягласць рабочага часу за ўліковы перыяд не павінна перавышаць устаноўленай артыкуламі 42—45 гэтага Кодэкса.

Артыкул 53. **Раздзяленне рабочага дня на часткі**

На тых работах, дзе гэта неабходна з прычыны вытворчых або іншых умоў, на падставе калектыўнага дагавора (а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам) рабочы дзень можа быць раздзелены на часткі. Пры гэтым агульная працягласць рабочага часу не павінна перавышаць устаноўленай працягласці штодзённай работы.

Артыкул 54. **Абмежаванне звышурочных работ**

Звышурочнымі лічацца работы звыш устаноўленай працягласці рабочага часу (артыкулы 46 і 52).

Прыцягненне да звышурочных работ дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 55 гэтага Кодэкса, а таксама калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Да звышурочных работ не дапускаюцца: цяжарныя жанчыны і жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў (артыкул 162); работнікі маладзей васемнаццаці гадоў (артыкул 177); работнікі, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў агульнаадукацыйных і прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах, у дні заняткаў; іншыя катэгорыі работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў — да шаснаццаці гадоў), і інваліды могуць прыцягвацца да звышурочных работ толькі з іх згоды, прычым інваліды толькі пры ўмове, калі такія работы не забаронены ім медыцынскім заключэннем (артыкулы 157 і 163).

Артыкул 55. **Выключныя выпадкі, калі дапускаюцца звышурочныя работы без згоды работніка**

Звышурочныя работы без згоды работніка дапускаюцца толькі ў наступных выключных выпадках:

1) пры правядзенні работ для папярэджання грамадскага або стыхійнага бедства, вытворчай аварыі і неадкладнага ўстаранення іх вынікаў, папярэджання няшчасных выпадкаў, аказання экстранай медыцынскай дапамогі работнікамі ўстаноў аховы здароўя;

2) пры правядзенні грамадска неабходных работ па водазабеспячэнню, газазабеспячэнню, ацяпленню, асвятленню, каналізацыі, транспарту, сувязі — для ўстаранення выпадковых або нечаканых абставін, што парушаюць правільнае іх функцыяніраванне.

Артыкул 56. **Гранічная колькасць звышурочных работ**

Звышурочныя работы не павінны перавышаць для кожнага работніка чатырох гадзін на працягу двух дзён запар і 120 гадзін у год. У гранічную колькасць не ўключаюцца звышурочныя работы, выкананыя ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 55 гэтага Кодэкса.

Савет Міністраў Рэспублікі Беларусь мае права скарачаць на пэўны тэрмін гранічную колькасць звышурочных работ у цэлым па рэспубліцы або па галінах ці асобных тэрыторыях з тым, каб расшырыць магчымасці працаўладкавання незанятага насельніцтва.

Наймальнік абавязаны весці дакладны ўлік звыштэрміно-

вых работ, выкананых кожным работнікам. Інфармацыя аб іх колькасці прадастаўляецца работніку па яго патрабаванню.

Глава V
ЧАС АДПАЧЫНКУ

Артыкул 57. **Перапынак для адпачынку і харчавання**

Работнікам прадастаўляецца перапынак для адпачынку і харчавання працягласцю не больш дзвюх гадзін. Перапынак не ўключаецца ў рабочы час.

Работнік выкарыстоўвае перапынак па свайму меркаванню. На гэты час яму прадастаўляецца права адлучацца з месца выканання работы.

Перапынак для адпачынку і харчавання павінен прадастаўляцца, як правіла, праз чатыры гадзіны пасля пачатку работы.

Час пачатку і заканчэння перапынку вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку.

На тых работах, дзе па ўмовах вытворчасці перапынак устанавіць нельга, работніку павінна быць прадастаўлена магчымасць прыёму ежы на працягу рабочага часу. Пералік такіх работ, парадак і месца прыёму ежы ўстанаўліваюцца наймальнікам або ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 58. **Выхадныя дні**

Пры пяцідзённым рабочым тыдні работнікам прадастаўляюцца два выхадныя дні ў тыдзень, а пры шасцідзённым рабочым тыдні — адзін выхадны дзень.

Агульным выхадным днём з'яўляецца нядзеля. Нядзеля можа быць аб'яўлена рабочым днём Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Другі выхадны дзень пры пяцідзённым рабочым тыдні, калі ён не вызначаны заканадаўствам, устанаўліваецца графікам зменнасці. Абодва выхадныя дні прадастаўляюцца, як правіла, запар.

Артыкул 59. **Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку**

Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку павінна быць не менш сарака дзвюх гадзін.

Артыкул 60 выключаны.

Артыкул 61. **Выхадныя дні на бесперапынна дзеючых прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях**

На прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях, прыпыненне работы ў якіх немагчыма па вытворча-тэхнічных умовах або ў выніку неабходнасці пастаяннага бесперапыннага абслугоўвання насельніцтва, а таксама на іншых прадпрыемствах з бесперапыннай вытворчасцю выхадныя дні прадастаўляюцца ў розныя дні тыдня пачаргова кожнай групе работнікаў згодна з графікам зменнасці (артыкул 51).

Артыкул 62 выключаны.

Артыкул 63. **Прыцягненне да работы ў выхадныя дні**

Прыцягненне да работы ў выхадныя дні дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, калі яна выконваецца:

1) для папярэджання грамадскага або стыхійнага бедства, вытворчай аварыі і неадкладнага ўстаранення іх вынікаў, папярэджання няшчасных выпадкаў;

2) на падставе калектыўнага дагавора.

Прыцягненне да работы ў выхадныя дні афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка з захаваннем гарантый, прадугледжаных артыкуламі 157, 162 і 177 гэтага Кодэкса.

Артыкул 64. **Кампенсацыя за работу ў выхадны дзень**

Работа ў выхадны дзень можа кампенсавацца, па пагадненню бакоў, прадастаўленнем іншага дня адпачынку або ў грашовай форме не ніжэй чым у двайным размеры.

Аплата за работу ў выхадны дзень вылічваецца па правілах артыкула 88 гэтага Кодэкса.

Артыкул 65. **Святочныя дні**

Работа не праводзіцца ў наступныя святочныя дні:

1 студзеня — Новы год;

7 студзеня — Нараджэнне Хрыстова (праваслаўныя каляды);

8 сакавіка — Дзень жанчын;

па календары праваслаўнай і каталіцкай канфесій — Вялікдзень — дзень першы; Вялікдзень — дзень другі;

па календары праваслаўнай канфесіі — Радаўніца;

1 мая — Свята працы;

9 мая — Дзень Перамогі;

27 ліпеня — Дзень Незалежнасці;

2 лістапада — Дзень памяці;

25 снежня — Нараджэнне Хрыстова (каталіцкія каляды).

У святочныя дні дапускаюцца работы, прыпыненне якіх немагчыма па вытворча-тэхнічных умовах (прадпрыемствы,

установы, арганізацыі, якія бесперапынна дзейнічаюць), работы, выкліканыя неабходнасцю абслугоўвання насельніцтва, а таксама неадкладныя рамонтныя і пагрузачна-разгрузачныя работы.

Работа ў святочны дзень аплачваецца ў павышаным памеры па правілах артыкула 88 гэтага Кодэкса. Па жаданню работніка, які працаваў у святочны дзень, яму прадастаўляецца іншы дзень адпачынку.

Артыкул 66. **Штогадовыя водпускі**

Усе работнікі маюць права на штогадовыя водпускі з захаваннем месца работы (пасады) і сярэдняга заработку (артыкулы 67 і 68).

Артыкул 67. **Працягласць водпуску**

Штогадовы водпуск прадастаўляецца работнікам працягласцю не менш 15 рабочых дзён з паступовым пераходам да прадастаўлення водпуску большай працягласці. Парадак вылічэння працягласці штогадовага водпуску вызначаецца заканадаўствам.

Работнікам маладзей васемнаццаці гадоў і інвалідам штогадовы водпуск прадастаўляецца працягласцю не менш аднаго каляндарнага месяца.

Артыкул 68. **Дадатковыя водпускі**

Штогадовыя дадатковыя водпускі прадастаўляюцца:

1) работнікам, занятым на работах са шкоднымі ўмовамі працы;

2) работнікам, якія заняты ў асобных галінах народнай гаспадаркі і маюць працяглы стаж работы на адным прадпрыемстве, у арганізацыі;

3) работнікам з ненарміраваным рабочым днём;

4) у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам.

Артыкул 69 выключаны.

Артыкул 70. **Неўключэнне перыядаў часовай непрацаздольнасці ў лік штогадовых водпускаў**

Перыяды часовай непрацаздольнасці (у тым ліку па цяжарнасці і родах), на працягу якіх работнікі ва ўстаноўленым парадку вызваляюцца ад работы, у лік штогадовых водпускаў не ўключаюцца.

Артыкул 71. **Парадак прадастаўлення водпускаў**

Водпуск за першы год работы прадастаўляецца работнікам па сканчэнні адзінаццаці месяцаў бесперапыннай работы ў дадзенага наймальніка. Да сканчэння адзінаццаці месяцаў бесперапыннай работы водпуск па просьбе работніка прадастаўляецца: жанчынам — перад водпускам па цяжарнасці і родах або пасля яго; работнікам маладзей васемнаццаці гадоў; ваеннаслужачым, звольненым у запас і накіраваным на работу ў парадку арганізаванага набору,— па сканчэнні трох месяцаў работы; у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным і працоўным дагаворамі.

Водпуск за другі і наступны гады работы можа прадастаўляцца ў любы час рабочага года ў адпаведнасці з чарговасцю прадастаўлення водпускаў.

Артыкул 72. **Вылічэнне стажу работы, які дае права на водпуск**

У стаж работы, які дае права на водпуск, уключаюцца:

1) фактычна прапрацаваны час;

2) час, калі работнік фактычна не працаваў, але за ім захоўваліся месца работы (пасада) і заработная плата поўнасцю або часткова (у тым ліку час аплачанага вымушанага прагулу пры аднаўленні на рабоце);

3) час, калі работнік фактычна не працаваў, але захоўваў за сабой месца работы (пасаду) і атрымліваў дапамогу па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню, за выключэннем водпуску па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў;

4) іншыя перыяды часу, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 73. **Чарговасць прадастаўлення водпускаў**

Чарговасць прадастаўлення водпускаў устанаўліваецца наймальнікам сумесна з прафсаюзам.

Водпускі могуць прадастаўляцца ў любы час на працягу года, але без парушэння нармальнай дзейнасці прадпрыемства, установы, арганізацыі, прадпрымальніка.

Артыкул 74. **Штогадовае прадастаўленне водпуску. Выключныя выпадкі перанясення водпуску**

Водпуск павінен прадастаўляцца штогод ва ўстаноўлены тэрмін.

Штогадовы водпуск павінен быць перанесены або прадоўжаны: пры часовай непрацаздольнасці работніка; пры выкананні работнікам дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў; у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

У выключных выпадках, калі прадастаўленне водпуску работніку ў бягучым рабочым годзе можа неспрыяльна адбіцца на нармальнай дзейнасці прадпрыемства, установы, арганізацыі, прадпрымальніка, дапускаецца са згоды работніка перанясенне водпуску на наступны рабочы год. Перанесены водпуск можа быць далучаны да водпуску за наступны рабочы год.

Забараняецца непрадастаўленне штогадовага водпуску на працягу двух гадоў запар, а таксама непрадастаўленне водпуску работнікам маладзей васемнаццаці гадоў і работнікам, якія маюць права на дадатковы водпуск у сувязі са шкоднымі ўмовамі працы.

Артыкул 75. **Замена штогадовага водпуску грашовай кампенсацыяй**

Замена штогадовага водпуску або яго часткі грашовай кампенсацыяй без згоды работніка не дапускаецца, акрамя выпадкаў звальнення работніка.

Па пісьмовай заяве работніка штогадовы водпуск, за выключэннем шасці рабочых дзён, замяняецца грашовай кампенсацыяй.

Артыкул 76. **Водпуск без захавання заработнай платы**

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам, наймальнік абавязаны прадастаўляць работніку па яго просьбе водпуск без захавання заработнай платы.

Па пагадненню бакоў работніку можа быць прадастаўлены водпуск без захавання заработнай платы (у тым ліку з наступнай адработкай) па сямейных абставінах і іншых прычынах.

Глава VI
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Артыкул 77. **Заработная плата**

Заработная плата — сукупнасць узнагароджанняў у грашовай або (і) натуральнай форме, якія атрымліваюцца работнікам за фактычна выкананую работу, а таксама за перыяды, што ўключаюцца ў рабочы час.

Пералік узнагароджанняў, якія адносяцца да заработнай платы, вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Заработная плата падлягае індэксацыі ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 78. **Мінімальная заработная плата**

Мінімальная заработная плата — нарматыў, які вызначае мінімальна дапушчальны ўзровень грашовых або (і) натуральных выплат работніку наймальнікам за выкананую для яго работу.

Размер мінімальнай заработнай платы вызначаецца зыходзячы з мінімальнага спажывецкага бюджэту і зацвярджаецца Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь.

У калектыўных дагаворах, пагадненнях можа прадугледжвацца больш высокі размер мінімальнай заработнай платы.

Мінімальная заработная плата з'яўляецца асновай для вызначэння размераў рэспубліканскіх тарыфаў аплаты працы, пенсій, стыпендый, дапамог і іншых сацыяльных выплат.

Артыкул 79. **Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы**

Рэспубліканскімі тарыфамі аплаты працы з'яўляюцца месячныя тарыфныя стаўкі і службовыя аклады, якія вызначаюць узроўні аплаты працы для канкрэтных прафесіянальна-кваліфікацыйных груп работнікаў бюджэтных устаноў і арганізацый. Іншыя наймальнікі, калі гэта прадугледжана калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, абавязаны выкарыстоўваць рэспубліканскія тарыфы для дыферэнцыяцыі аплаты працы работнікаў.

Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы вызначаюцца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь або іншым упаўнаважаным органам з удзелам прафсаюзаў.

Савет Міністраў Рэспублікі Беларусь на працягу каляндарнага года мае права павышаць рэспубліканскія тарыфы аплаты працы.

Артыкул 80. **Аплата працы работнікаў**

Аплата працы работнікаў праводзіцца, як правіла, на аснове тарыфных ставак (службовых акладаў), якія вызначаюцца ў калектыўным дагаворы або наймальнікам.

Аднясенне выконваемых работ да пэўных тарыфных разрадаў (пасад) і прысваенне работнікам адпаведнай кваліфікацыі ажыццяўляецца наймальнікам у парадку, што вызначаецца калектыўным дагаворам. Пры гэтым у якасці арыенціра могуць выкарыстоўвацца кваліфікацыйныя даведнікі, зацверджаныя ва ўстаноўленым парадку.

Рабочым, якія выконваюць нормы працы, прысваенне больш высокай кваліфікацыі праводзіцца ў першую чаргу. Калі рабочы паспяхова выконваў не менш трох месяцаў на працягу года работы больш высокай кваліфікацыі, ён мае права патра-

баваць ад наймальніка прысваення ва ўстаноўленым парадку больш высокай кваліфікацыі.

Артыкул 81 выключаны.

Артыкул 82. Аплата працы, якая прымяняецца ў асобых умовах

На цяжкіх работах, на работах са шкоднымі ўмовамі працы і на работах у мясцовасцях з цяжкімі кліматычнымі ўмовамі ўстанаўліваецца павышаная аплата працы.

Артыкул 83. Формы, сістэмы і размеры аплаты працы

Формы, сістэмы і размеры аплаты працы работнікаў устанаўліваюцца наймальнікам на падставе калектыўнага дагавора, пагадненняў і працоўнага дагавора.

Формы, сістэмы і размеры аплаты працы работнікаў дзяржаўных бюджэтных устаноў і арганізацый устанаўліваюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Заработная плата работнікаў максімальнымі размерамі не абмяжоўваецца.

Артыкул 84. Узнагароджанне па выніках гадавой работы

Наймальнік за кошт атрыманага ім прыбытку можа ўстанаўліваць работнікам узнагароджанне па выніках гадавой работы. Размер узнагароджання вызначаецца з улікам вынікаў працы работніка і працягласці бесперапыннага стажу работы ў дадзенага наймальніка.

Артыкул 84[1]. Права работнікаў на прыбытак прадпрыемства

Работнікі маюць права на частку прыбытку прадпрыемства ў выпадках, прадугледжаных заканадаўчымі актамі або статутам прадпрыемства.

Артыкул 85. Паведамленне работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы

Наймальнік абавязаны паведаміць работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы не пазней чым за адзін месяц.

Артыкул 86. Аплата працы пры выкананні работ рознай кваліфікацыі

Пры выкананні работ рознай кваліфікацыі праца пачасовых

рабочых, а таксама служачых аплачваецца па рабоце больш высокай кваліфікацыі.

Праца рабочых-здзельшчыкаў аплачваецца па расцэнках работы, якая выконваецца. Там, дзе па характару вытворчасці рабочым-здзельшчыкам даручаецца выкананне работ, тарыфікаваных ніжэй прысвоеных ім разрадаў, рабочым, якія выконваюць такія работы, выплачваецца міжразрадная розніца, калі гэта прадугледжана калектыўным дагаворам. Выплата праводзіцца пры выкананні рабочым норм выпрацоўкі і наяўнасці розніцы ў разрадах не менш чым у два разрады.

Артыкул 87. Аплата працы пры сумяшчэнні прафесій (пасад) і выкананні абавязкаў работнікаў, якія часова адсутнічаюць

Работнікам, што выконваюць у аднаго і таго ж наймальніка нараўне са сваёй асноўнай работай, абумоўленай працоўным дагаворам, дадатковую работу па іншай прафесіі (пасадзе) або абавязкі работніка, які часова адсутнічае, без вызвалення ад сваёй асноўнай работы на працягу ўстаноўленай заканадаўствам працягласці рабочага дня (рабочай змены), праводзіцца даплата за сумяшчэнне прафесій (пасад) або выкананне абавязкаў работніка, які часова адсутнічае.

Размеры даплат за сумяшчэнне прафесій (пасад) або выкананне абавязкаў работніка, які часова адсутнічае, устанаўліваюцца наймальнікам па пагадненню з работнікам.

Артыкул 88. Плата за работу ў звышурочны час, у выхадныя і святочныя дні

Кожная гадзіна работы ў звышурочны час аплачваецца:

работнікам са здзельнай аплатай працы — не ніжэй двайных здзельных расцэнак;

работнікам з пачасовай аплатай працы, а таксама тым, хто атрымлівае службовыя аклады,— не ніжэй двайных гадзінных ставак (акладаў).

Па дамоўленасці з наймальнікам работніку за работу ў звышурочны час можа прадастаўляцца адгул.

Работа ў выхадныя і святочныя дні аплачваецца не ніжэй чым у двайным размеры па правілах часткі першай гэтага артыкула. Пры гэтым для работнікаў, якія атрымліваюць месячны аклад, аплата праводзіцца ў размеры не ніжэй адзінарнай гадзіннай або дзённай стаўкі звыш акладу, калі работа праводзілася ў межах месячнай нормы рабочага часу, і ў размеры не ніжэй двайной гадзіннай або дзённай стаўкі звыш акладу, калі работа праводзілася звыш месячнай нормы.

Артыкул 89 выключаны.

Артыкул 90. **Аплата работы ў начны час**

Работа ў начны час (артыкул 48) аплачваецца ў павышаным размеры, які ўстанаўліваецца заканадаўствам.

Артыкул 90[1]. **Аплата працы пры мнагазменнай рабоце**

Пры мнагазменнай рабоце ўстанаўліваецца павышаная ў параўнанні са звычайнай аплата ў вячэрнюю змену не менш чым на 20 працэнтаў, а ў начную змену не менш чым на 40 працэнтаў гадзіннай тарыфнай стаўкі (акладу) работніка за кожную гадзіну работы ва ўказаных зменах.

Артыкул 91. **Аплата працы пры невыкананні норм выпрацоўкі, браку і прастоі, а таксама пры асваенні новых вытворчасцей (прадукцыі)**

Пры невыкананні норм выпрацоўкі, браку і прастоі не па віне работніка заработная плата не можа быць ніжэй дзвюх трацей устаноўленай яму тарыфнай стаўкі (акладу).

Пры невыкананні норм выпрацоўкі па віне работніка аплата праводзіцца за фактычна выкананую работу.

Поўны брак і прастой па віне работніка аплаце не падлягаюць. Частковы брак па віне работніка аплачваецца па паніжаных у залежнасці ад ступені годнасці прадукцыі расцэнках.

Брак вырабаў з прычыны ўтоенага дэфекту ў матэрыяле, які апрацоўваецца, а таксама брак не па віне работніка, выяўлены пасля прыёмкі вырабу органам тэхнічнага кантролю, аплачваецца нараўне з годнымі вырабамі.

Размер аплаты працы работнікаў у перыяд асваення новай вытворчасці (прадукцыі) вызначаецца ў калектыўным дагаворы.

Артыкулы 92—94 выключаны.

Артыкул 95. **Захаванне заработнай платы пры пераводзе на іншую пастаянную ніжэйаплатную работу і перамяшчэнні**

Пры пераводзе на іншую пастаянную ніжэйаплатную работу за работнікам захоўваецца яго ранейшы сярэдні заработак на працягу не менш двух тыдняў з дня пераводу.

У тых выпадках, калі ў выніку перамяшчэння работніка (частка другая артыкула 25) памяншаецца заработак па не залежных ад яго прычынах, праводзіцца даплата да ранейшага сярэдняга заработку на працягу не менш двух месяцаў з дня перамяшчэння.

Артыкул 96. **Тэрміны і перыядычнасць выплаты заработнай платы**

Выплата заработнай платы праводзіцца рэгулярна ў дні, вызначаныя ў калектыўным дагаворы, пагадненні або ў працоўным дагаворы, але не радзей аднаго разу ў месяц.

Для асобных катэгорый работнікаў заканадаўствам могуць быць вызначаны іншыя тэрміны выплаты заработнай платы.

Заработная плата за ўвесь час водпуску выплачваецца не пазней чым за адзін дзень да пачатку водпуску.

Артыкул 96[1]. **Формы выплаты заработнай платы**

Заработная плата выплачваецца ў грашовых адзінках Рэспублікі Беларусь.

Са згоды работніка дапускаецца замена грашовай аплаты натуральнай.

Артыкул 97. **Месца выплаты заработнай платы**

Выплата заработнай платы работнікам праводзіцца, як правіла, у месцы выканання імі работы.

Артыкул 97[1]. **Рэзервовы фонд заработнай платы**

Для забеспячэння выплат належнай работнікам заработнай платы, а таксама прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным і працоўным дагаворамі гарантыйных і кампенсацыйных выплат у выпадку банкруцтва або неплацежаздольнасці наймальніка, ліквідацыі прадпрыемства, спынення дзейнасці прадпрымальніка і ў іншых прадугледжаных заканадаўствам выпадках наймальнікі абавязаны ствараць рэзервовы фонд заработнай платы на падставах, у размерах і парадку, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі. Выкарыстанне гэтага фонду на іншыя мэты дазваляецца толькі па ўзгадненню з працоўным калектывам.

Артыкул 98. **Тэрміны разліку пры звальненні**

Пры звальненні работніка выплата ўсіх сум, належных яму ад наймальніка, праводзіцца ў дзень звальнення. Калі работнік у дзень звальнення не працаваў, то адпаведныя сумы павінны быць выплачаны не пазней наступнага дня пасля прад'яўлення ім патрабавання аб разліку.

У выпадку спрэчкі аб размерах сум, належных работніку пры звальненні, наймальнік ва ўсякім выпадку абавязаны ва ўказаны ў гэтым артыкуле тэрмін выплаціць не аспрэчваемую ім суму.

Артыкул 99. **Адказнасць за затрымку выдачы працоўнай кніжкі**

Пры затрымцы выдачы працоўнай кніжкі па віне наймальніка работніку выплачваецца сярэдні заработак за ўвесь час вымушанага прагулу.

Артыкул 100. **Разліковыя кніжкі**

Усім рабочым, а таксама служачым, праца якіх аплачваецца здзельна, наймальнік абавязаны выдаваць па сканчэнні пяці дзён пасля прыёму на работу разліковыя кніжкі.

У разліковыя кніжкі запісваюцца ўмовы працы і разлікі па заработнай плаце.

Артыкул 101 выключаны.

Глава VII
НОРМЫ ПРАЦЫ І ЗДЗЕЛЬНЫЯ РАСЦЭНКІ

Артыкул 102. **Нормы працы**

Нормы працы — нормы выпрацоўкі, часу, абслугоўвання, колькасці, нарміраваныя заданні — устанаўліваюцца для работнікаў у адпаведнасці з дасягнутым узроўнем тэхнікі, тэхналогіі, арганізацыі вытворчасці і працы, а таксама з улікам фізіялагічных і полаўзроставых фактараў для асобных катэгорый работнікаў.

Ва ўмовах калектыўных форм арганізацыі і аплаты працы могуць прымяняцца таксама ўзбуйненыя і комплексныя нормы.

Артыкул 103. **Устанаўленне, замена і перагляд норм працы**

Устанаўленне, замена і перагляд норм працы праводзіцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў.

Аб устанаўленні, замене і перaглядзе норм працы работнікам павінна быць паведамлена не пазней чым за адзін месяц.

Артыкул 104 выключаны.

Артыкул 105. **Вызначэнне расцэнак пры здзельнай аплаце працы**

Пры здзельнай аплаце працы расцэнкі вызначаюцца зыходзячы з устаноўленых разрадаў работы, тарыфных ставак (акладаў) і норм выпрацоўкі (норм часу).

Здзельная расцэнка вызначаецца шляхам дзялення гадзіннай (дзённай) тарыфнай стаўкі, якая адпавядае разраду выконваемай работы, на гадзінную (дзённую) норму выпрацоўкі.

Здзельная расцэнка можа быць вызначана таксама шляхам памнажэння гадзіннай або дзённай тарыфнай стаўкі, якая адпавядае разраду выконваемай работы, на ўстаноўленую норму часу ў гадзінах або днях.

Артыкулы 106 і 107 выключаны.

Артыкул 108. **Забеспячэнне нармальных умоў для выканання норм працы**

Наймальнік абавязаны забяспечваць нармальныя ўмовы для выканання работнікамі норм працы. Такімі ўмовамі лічацца:

1) спраўны стан машын, станкоў і прыстасаванняў;

2) своечасовае забеспячэнне тэхнічнай дакументацыяй;

3) належная якасць матэрыялаў і інструментаў, неабходных для выканання работы, і іх своечасовая падача;

4) своечасовае забеспячэнне вытворчасці электраэнергіяй, газам і іншымі крыніцамі энергахарчавання;

5) бяспечныя і здаровыя ўмовы працы (выкананне правіл і норм па тэхніцы бяспекі, неабходнае асвятленне, ацяпленне, вентыляцыя, устараненне шкодных вынікаў шуму, выпраменьванняў, вібрацыі і іншых фактараў, якія адмоўна ўплываюць на здароўе работнікаў, і г. д.).

Артыкул 109 выключаны.

Глава VIII
ГАРАНТЫІ І КАМПЕНСАЦЫІ

Артыкул 110. **Гарантыі для работнікаў, выбраных на выбарныя пасады ў дзяржаўных органах**

Работнікам, вызваленым ад работы з прычыны іх выбрання на выбарныя пасады ў дзяржаўных органах, прадастаўляецца пасля заканчэння паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе ранейшая работа (пасада), а пры яе адсутнасці — іншая раўнацэнная работа (пасада), за выключэннем выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі.

Артыкул 111. **Гарантыі для работнікаў на час выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў**

На час выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў, калі па дзеючаму заканадаўству гэтыя абавязкі могуць ажыццяўляцца ў рабочы час, работнікам гарантуецца захаванне месца работы (пасады) і сярэдняга заработку за кошт адпаведных дзяржаўных або іншых органаў і арганізацый.

Работнікам, якія прыцягваюцца да выканання воінскіх аба-

вязкаў, прадастаўляюцца гарантыі і льготы ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Сярэдні заработак захоўваецца ў выпадках выканання наступных дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў у рабочы час:

1) ажыццяўлення выбарчага права;

2) удзелу дэпутатаў у сесіях Саветаў народных дэпутатаў, а ў выпадках, устаноўленых заканадаўствам, і пры выкананні імі іншых дэпутацкіх абавязкаў;

3) удзелу ў якасці дэлегатаў на з'ездах, пленумах, канферэнцыях, якія склікаюцца дзяржаўнымі органамі, а ў выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі,— прафсаюзамі і іншымі грамадскімі арганізацыямі і аб'яднаннямі;

4) яўкі па выкліку ў органы дазнання, папярэдняга следства, да пракурора і ў суд у якасці сведкі, пацярпеўшага, эксперта, спецыяліста, перакладчыка, панятога, а таксама ўдзелу ў судовых пасяджэннях у якасці народных засядацеляў, грамадскіх абвінаваўцаў і грамадскіх абаронцаў, прадстаўнікоў грамадскіх арганізацый і працоўных калектываў;

5) удзелу ў калектыўных перагаворах у парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, а пры іх адсутнасці — па пагадненню паміж бакамі калектыўных перагавораў;

6) удзелу ў рабоце камісій па назначэнню пенсій пры выканаўчых камітэтах Саветаў народных дэпутатаў і ўрачэбнапрацоўных экспертных камісій (УПЭК) у якасці выдзеленых прафсаюзнымі арганізацыямі членаў гэтых камісій;

7) яўкі па выкліку ў камісіі па прызначэнню пенсій у якасці сведак для дачы паказанняў аб працоўным стажы;

8) удзелу членаў добраахвотных пажарных дружын у ліквідацыі пажару або аварыі;

9) выканання іншых дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў — у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 112. **Гарантыі для работнікаў, якія накіроўваюцца для павышэння кваліфікацыі і перападрыхтоўкі**

Пры накіраванні работнікаў для павышэння кваліфікацыі і перападрыхтоўкі з адрывам ад вытворчасці за імі захоўваецца месца работы (пасада) і праводзяцца выплаты, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 113. **Гарантыі для работнікаў, якія накіроўваюцца на абследаванне ў медыцынскія ўстановы**

За час знаходжання ў медыцынскай установе на абследаванні за работнікамі, якія абавязаны праходзіць такое абследаванне, захоўваецца сярэдні заработак па месцы работы.

Артыкул 114. **Гарантыі для работнікаў, якія з'яўляюцца донарамі**

Па дагаворанасці з медыцынскай установай наймальнік ва ўзгодненыя тэрміны абавязаны вызваляць работнікаў ад работы для абследавання і здачы крыві, а таксама прадастаўляць пасля гэтага дзень адпачынку, які па жаданню работніка можа быць далучаны да штогадовага водпуску.

Захаванне сярэдняга заработку за ўказаныя ў частцы першай гэтага артыкула дні праводзіцца за кошт медыцынскай установы.

Артыкул 115. **Гарантыі для работнікаў — вынаходнікаў і рацыяналізатараў.**

Работа па ўкараненню вынаходстваў або рацыяналізатарскіх прапаноў, якая ажыццяўляецца работнікам-аўтарам у таго ж наймальніка, аплачваецца ў размеры не менш сярэдняга заработку.

Пры ўкараненні вынаходства або рацыяналізатарскай прапановы ў іншага наймальніка вызваленне ад работы з захаваннем пасады і аплата гэтай работы ў размеры не менш сярэдняга заработку праводзяцца па дагаворанасці паміж наймальнікамі і работнікам.

Артыкул 116. **Гарантыі і кампенсацыі пры камандзіроўках і пераездзе на работу ў іншую мясцовасць**

Работнікам, якія накіроўваюцца ў службовыя камандзіроўкі, гарантуецца кампенсацыя расходаў, звязаных з камандзіроўкай, а таксама захаванне месца работы (пасады) і сярэдняга заработку.

Работнікам (асобам, якія завяршылі навучанне), якія пераязджаюць на работу ў іншую мясцовасць у сувязі з пераводам, накіраваннем у парадку арганізаванага набору або прыёмам у адпаведнасці з папярэдняй дагаворанасцю, заключанымі дагаворамі ці заяўкамі, гарантуецца:

1) кампенсацыя расходаў, звязаных з пераездам работніка (асобы, якая завяршыла навучанне) і членаў яго сям'і;

2) выплата заработнай платы за час знаходжання ў дарозе,

а таксама за дні збору ў дарогу і ўладкавання на новым месцы жыхарства;

3) выплата работніку (асобе, якая завяршыла навучанне) і членам яго сям'і аднаразовай дапамогі.

Парадак выплаты кампенсацый указаным вышэй асобам, мінімальныя размеры кампенсацыі расходаў, аднаразовай дапамогі, а таксама мінімальная колькасць дзён, якія прадастаўляюцца для збору ў дарогу і ўладкавання на новым месцы жыхарства, устанаўліваюцца заканадаўствам.

Артыкул 117. **Кампенсацыя за знос транспартных сродкаў, абсталявання, інструментаў і прыстасаванняў, якія належаць работніку**

Работнікі, якія выкарыстоўваюць свае транспартныя сродкі, абсталяванне, інструменты і прыстасаванні для патрэб наймальніка, маюць права на атрыманне за іх знос (амартызацыю) кампенсацыі, размер і парадак выплаты якой вызначаюцца па дагаворанасці з наймальнікам.

Артыкул 118. **Умовы прыцягнення работніка да матэрыяльнай адказнасці за ўрон, прычынены наймальніку**

Работнік можа быць прыцягнуты да матэрыяльнай адказнасці за ўрон, прычынены наймальніку вінаватымі дзеяннямі або бяздзеяннем пры выкананні працоўных абавязкаў.

Пры вызначэнні памеру ўрону ўлічваецца толькі прамы сапраўдны ўрон, неатрыманыя даходы не ўлічваюцца.

Недапушчальна ўскладанне на работніка адказнасці за ўрон, які адносіцца да катэгорыі нармальнай вытворча-гаспадарчай рызыкі.

Наймальнік абавязаны ствараць работнікам умовы, неабходныя для нармальнай работы і забеспячэння захаванасці даверанай ім маёмасці.

Артыкул 118[1]. **Добраахвотнае пакрыццё работнікамі ўрону, прычыненага наймальніку**

Работнік, які прычыніў урон, можа добраахвотна пакрыць яго поўнасцю або часткова. Са згоды наймальніка работнік можа перадаць для пакрыцця прычыненага ўрону раўнацэнную маёмасць або паправіць пашкоджанае.

Артыкул 119. **Памеры матэрыяльнай адказнасці работнікаў**

Работнікі, як правіла, нясуць поўную матэрыяльную адказнасць за ўрон, прычынены па іх віне наймальніку.

Заканадаўствам, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі можа ўстанаўлівацца абмежаваная матэрыяльная адказнасць работнікаў за ўрон, прычынены наймальніку па іх віне, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 121 гэтага Кодэкса.

Артыкул 120. **Выпадкі абмежаванай матэрыяльнай адказнасці работнікаў**

Абмежаваную матэрыяльную адказнасць у адпаведнасці з заканадаўствам нясуць:

1) работнікі — у памеры прычыненага па іх віне ўрону, але не вышэй свайго сярэдняга месячнага заробку за псаванне або знішчэнне па нядбайнасці матэрыялаў, паўфабрыкатаў, вырабаў (прадукцыі), у тым ліку пры іх вырабе, а таксама за псаванне або знішчэнне па нядбайнасці інструментаў, вымяральных прыбораў, спецыяльнага адзення і іншых прадметаў, выдадзеных наймальнікам работніку ў карыстанне;

2) кіраўнікі прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый, іх намеснікі, кіраўнікі структурных падраздзяленняў і іх намеснікі — у памеры прычыненага па іх віне ўрону, але не вышэй трохразовага сярэдняга месячнага заробку, калі ўрон прычынены няправільнай пастаноўкай уліку і захавання матэрыяльных або грашовых каштоўнасцей, непрыняццем неабходных мер да прадухілення прастояў або выпуску недабраякаснай прадукцыі.

Артыкул 121. **Выпадкі поўнай матэрыяльнай адказнасці работнікаў**

Работнікі нясуць матэрыяльную адказнасць у поўным памеры ўрону, прычыненага па іх віне наймальніку, у наступных выпадках:

1) калі паміж работнікам і наймальнікам у адпаведнасці з артыкулам 121[1] гэтага Кодэкса заключаны пісьмовы дагавор аб прыняцці на сябе работнікам поўнай матэрыяльнай адказнасці за незабеспячэнне захаванасці маёмасці і іншых каштоўнасцей, перададзеных яму для захавання або для іншых мэт;

2) калі маёмасць і іншыя каштоўнасці былі атрыманы работнікам пад справаздачу па разавай даверанасці або па іншых разавых дакументах;

3) калі ўрон прычынены дзеяннямі работніка, якія змяшчаюць адзнакі дзеянняў, што праследуюцца ў крымінальным парадку;

4) калі ўрон прычынены работнікам, які знаходзіўся ў нецвярозым стане;

5) калі ўрон прычынены нястачай, наўмысным знішчэннем або наўмысным псаваннем матэрыялаў, паўфабрыкатаў, вырабаў (прадукцыі), у тым ліку пры іх вырабе, а таксама інструментаў, вымяральных прыбораў, спецыяльнага адзення і іншых прадметаў, выдадзеных наймальнікам работніку ў карыстанне;

6) калі ў адпаведнасці з заканадаўствам на работніка ўскладзена поўная матэрыяльная адказнасць за ўрон, прычынены наймальніку пры выкананні працоўных абавязкаў;

7) калі ўрон прычынены не пры выкананні працоўных абавязкаў.

Артыкул 121[1]. **Пісьмовыя дагаворы аб поўнай матэрыяльнай адказнасці**

Пісьмовыя дагаворы аб поўнай матэрыяльнай адказнасці могуць быць заключаны наймальнікам з работнікамі (якія дасягнулі 18-гадовага ўзросту), што займаюць пасады або выконваюць работы, непасрэдна звязаныя з захаваннем, апрацоўкай, продажам (водпускам), перавозкай або прымяненнем у працэсе вытворчасці перададзеных ім каштоўнасцей. Прыкладны пералік такіх пасад і работ, а таксама прыкладны дагавор аб поўнай індывідуальнай матэрыяльнай адказнасці зацвярджаюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 121[2]. **Калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць**

Пры сумесным выкананні работнікамі асобных відаў работ, звязаных з захаваннем, апрацоўкай, продажам (водпускам), перавозкай або прымяненнем у працэсе вытворчасці перададзеных ім каштоўнасцей, калі немагчыма размежаваць матэрыяльную адказнасць кожнага работніка і заключыць з ім дагавор аб поўнай матэрыяльнай адказнасці, можа ўводзіцца калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць.

Пісьмовы дагавор аб калектыўнай (брыгаднай) матэрыяльнай адказнасці заключаецца паміж наймальнікам і ўсімі членамі калектыву (брыгады).

Прыкладны пералік работ, пры выкананні якіх можа ўводзіцца калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць, а таксама прыкладны дагавор аб такой адказнасці зацвярджаюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 121[3] выключаны.

Артыкул 122. **Парадак пакрыцця ўрону, прычыненага наймальніку**

Пакрыццё ўрону работнікамі ў размеры, які не перавышае сярэдняга месячнага заработку, праводзіцца па распараджэнню наймальніка шляхам утрымання з заработнай платы работніка. Распараджэнне наймальніка павінна быць зроблена не пазней двух тыдняў з дня выяўлення прычыненага работнікам урону і накіравана да выканання не раней сямі дзён з дня паведамлення аб гэтым работніку. Калі работнік не згодны з вылікам або яго размерам, працоўная спрэчка па яго заяве разглядаецца ў парадку, прадугледжаным заканадаўствам.

У астатніх выпадках пакрыццё ўрону праводзіцца шляхам прад'яўлення наймальнікам іску ў суд.

Калі наймальнік у парушэнне парадку, устаноўленага часткамі першай і другой гэтага артыкула, зрабіў утрыманне з заработнай платы работніка, то орган па разгляду працоўных спрэчак прымае, па скарзе работніка, рашэнне аб вяртанні незаконна ўтрыманай сумы.

Спагнанне з кіраўнікоў прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый і іх намеснікаў матэрыяльнага ўрону ў судовым парадку праводзіцца па заяве ўласніка або ўпаўнаважанага ім органа ці пракурора.

Пакрыццё ўрону праводзіцца незалежна ад прыцягнення работніка да дысцыплінарнай, адміністрацыйнай або крымінальнай адказнасці за дзеянне (бяздзейнасць), якім прычынены ўрон наймальніку.

Артыкул 123. **Улік канкрэтных абставін пры ўскладанні матэрыяльнай адказнасці на работніка**

Суд можа з улікам ступені віны, канкрэтных абставін і матэрыяльнага становішча работніка паменшыць размер урону, які падлягае пакрыццю.

Зніжэнне размеру ўрону, які падлягае пакрыццю, недапушчальна, калі ўрон прычынены злачынствам, учыненым з карыслівай мэтай.

Артыкул 124. **Абмежаванне ўтрыманняў з заработнай платы**

Утрыманні з заработнай платы могуць праводзіцца толькі ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Утрыманні з заработнай платы работнікаў для пагашэння іх запазычанасці наймальніку могуць праводзіцца па распараджэнню наймальніка:

1) для вяртання авансу, выдадзенага ў лік заработнай пла-

ты; для вяртання сум, залішне выплачаных з прычыны падліковых памылак; для пагашэння незрасходаванага і своечасова не вернутага авансу, выдадзенага на службовую камандзіроўку або перавод у іншую мясцовасць, на гаспадарчыя патрэбы, калі работнік не аспрэчвае падставы і размеру ўтрымання.

У гэтых выпадках наймальнік мае права зрабіць распараджэнне аб утрыманні не пазней аднаго месяца з дня заканчэння тэрміну, устаноўленага для вяртання авансу, пагашэння запазычанасці або з дня няправільна вылічанай выплаты;

2) пры звальненні работніка да заканчэння таго рабочага года, у лік якога ён ужо атрымаў водпуск, за неадпрацаваныя дні водпуску. Утрыманне за гэтыя дні не праводзіцца, калі работнік звальняецца на падставах, указаных у пунктах 3, 5 і 6 артыкула 29 і пунктах 1, 2 і 5 артыкула 33 гэтага Кодэкса, пры накіраванні на вучобу, а таксама ў сувязі з выхадам на пенсію;

3) пры пакрыцці ўрону, прычыненага па віне работніка наймальніку, у размеры, які не перавышае яго сярэдняга месячнага заработку (частка першая артыкула 122).

Заработная плата, залішне выплачаная работніку наймальнікам, у тым ліку пры няправільным прымяненні закона, не можа быць з яго спагнана, за выключэннем выпадкаў падліковай памылкі.

Артыкул 125. **Абмежаванне размеру ўтрыманняў з заработнай платы**

Пры кожнай выплаце заработнай платы агульны размер усіх утрыманняў не можа перавышаць дваццаці працэнтаў, а у выпадках, асоба прадугледжаных заканадаўствам,— пяцідзесяці працэнтаў заработнай платы, належнай да выплаты работніку.

Пры ўтрыманні з заработнай платы па некалькіх выканаўчых дакументах за работнікам ва ўсякім выпадку павінна быць захавана пяцьдзесят працэнтаў заработку.

Абмежаванні, устаноўленыя часткамі першай і другой гэтага артыкула, не распаўсюджваюцца на ўтрыманні з заработнай платы пры адбыванні папраўчых работ і пры спагнанні аліментаў на непаўналетніх дзяцей.

Артыкул 126. **Забарона ўтрыманняў з некаторых сум, якія падлягаюць выплаце работнікам**

Не дапускаюцца ўтрыманні з выхадной дапамогі, кампенсацыйных і іншых выплат, на якія згодна з заканадаўствам не накіроўваецца спагнанне.

Глава IX
ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА

Артыкул 127. **Абавязкі работнікаў**

Для работнікаў устанаўліваюцца наступныя абавязкі:

1) добрасумленна працаваць;

2) выконваць устаноўленыя нормы па ахове працы;

3) беражліва адносіцца да маёмасці наймальніка і прымаць меры для прадухілення ўрону;

4) выконваць пісьмовыя і вусныя распараджэнні і інструкцыі наймальніка ў адпаведнасці з прадастаўленымі яму паўнамоцтвамі;

5) садзейнічаць павышэнню прадукцыйнасці працы;

6) забяспечваць захаванне ўстаноўленых патрабаванняў да якасці прадукцыі, якая вырабляецца, да работ, якія выконваюцца, да паслуг, якія аказваюцца;

7) не выдаваць камерцыйную тайну наймальніка;

8) павышаць сваю кваліфікацыю па прапанове наймальніка і за яго кошт;

9) падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, іншым дакументам, якія рэгламентуюць пытанні дысцыпліны працы;

10) выконваць іншыя абавязкі, якія вынікаюць з дзеючага заканадаўства, калектыўнага і працоўнага дагавораў.

Артыкул 128 выключаны.

Артыкул 129. **Абавязкі наймальніка**

Наймальнік абавязаны арганізоўваць працу работнікаў, стварацць умовы для росту прадукцыйнасці працы, забяспечваць працоўную і вытворчую дысцыпліну, няўхільна выконваць заканадаўства аб працы і правілы аховы працы, уважліва адносіцца да патрэб і запатрабаванняў работнікаў, паляпшаць умовы іх працы і быту.

Артыкул 130. **Правілы ўнутранага працоўнага распарадку. Статуты і палажэнні аб дысцыпліне**

Унутраны працоўны распарадак рэгулюецца правіламі, якія зацвярджаюцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў.

Для асобных катэгорый работнікаў дзяржаўных прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый дзейнічаюць статуты або палажэнні аб дысцыпліне, якія зацвярджаюцца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 131. **Заахвочванні за поспехі ў рабоце**

За ўзорнае выкананне працоўных абавязкаў, павышэнне прадукцыйнасці працы, паляпшэнне якасці прадукцыі, працяглую і бездакорную работу, наватарства ў працы і іншыя дасягненні ў рабоце прымяняюцца заахвочванні.

Парадак прымянення заахвочванняў вызначаецца ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 132 выключаны.

Артыкул 133. **Перавагі і льготы для работнікаў, якія паспяхова і добрасумленна выконваюць свае працоўныя абавязкі**

Работнікам, якія паспяхова і добрасумленна выконваюць свае працоўныя абавязкі, прадастаўляюцца ў першую чаргу перавагі і льготы ў галіне сацыяльна-культурнага і жыллёва-бытавога абслугоўвання (пуцёўкі ў санаторыі і дамы адпачынку, паляпшэнне жыллёвых умоў і да т. п.). Такім работнікам прадастаўляецца таксама перавага пры павышэнні па рабоце.

Артыкул 134. **Заахвочванні за асобыя працоўныя заслугі**

За асобыя працоўныя заслугі работнікі прадстаўляюцца ў кампетэнтныя органы да заахвочвання, да ўзнагароджвання ордэнамі, медалямі, Ганаровымі граматамі, нагруднымі значкамі і да прысваення ганаровых званняў і звання лепшага работніка па дадзенай прафесіі.

Артыкул 135. **Спагнанні за парушэнне працоўнай дысцыпліны**

За парушэнне працоўнай дысцыпліны, у тым ліку норм па ахове працы, наймальнік можа прымяняць наступныя дысцыплінарныя спагнанні:

1) заўвага;
2) вымова;
3) строгая вымова;
4) — выключаны;
5) звальненне (пункты 3, 4, 7 і 8 артыкула 33).

Заканадаўствам аб дысцыплінарнай адказнасці, статутамі і палажэннямі аб дысцыпліне могуць быць прадугледжаны для асобных катэгорый работнікаў таксама і іншыя дысцыплінарныя спагнанні.

Пры накладанні дысцыплінарнага спагнання павінны ўлічвацца цяжар праступка, абставіны, пры якіх ён учынены, папярэдняя работа і паводзіны работніка на вытворчасці.

Артыкул 136. **Парадак прымянення і абскарджання дысцыплінарных спагнанняў**

Да прымянення дысцыплінарнага спагнання ад работніка павінна быць запатрабавана пісьмовае тлумачэнне.

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца не пазней аднаго месяца з дня выяўлення праступка, не лічачы часу хваробы работніка або (і) знаходжання яго ў водпуску.

Спагнанне не можа быць прыменена пазней шасці месяцаў, а па выніках рэвізіі або праверкі фінансава-гаспадарчай дзейнасці — пазней двух гадоў з дня ўчынення праступка. Ва ўказаныя тэрміны не ўключаецца час вядзення крымінальнай справы.

За кожны праступак можа быць прыменена толькі адно дысцыплінарнае спагнанне.

Загад (распараджэнне) або пастанова аб дысцыплінарным спагнанні з указаннем матываў аб'яўляецца работніку пад распіску ў пяцідзённы тэрмін.

Дысцыплінарнае спагнанне можа быць абскарджана ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Орган, які разглядае працоўную спрэчку, мае права ўлічваць ступень віны работніка, адпаведнасць дысцыплінарнага спагнання цяжару праступка, абставіны, пры якіх ён учынены, папярэднія паводзіны работніка на вытворчасці і яго адносіны да працы.

Артыкул 136[1]. **Органы (кіраўнікі), правамоцныя прымяняць дысцыплінарныя спагнанні**

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца органам (кіраўніком), якому прадастаўлена права прыёму (выбрання, зацвярджэння, назначэння на пасаду) і звальнення работнікаў, ці па яго даручэнню іншым органам (кіраўніком).

Дысцыплінарныя спагнанні на работнікаў, якія нясуць дысцыплінарную адказнасць па статутах, палажэннях і іншых спецыяльных актах заканадаўства, могуць накладацца таксама органамі (кіраўнікамі), вышэйстаячымі ў адносінах да органаў (кіраўнікоў), указаных у частцы першай гэтага артыкула.

Работнікі, што займаюць выбарныя пасады, могуць быць звольнены толькі па рашэнню органа, якім яны выбраны, і толькі на падставах, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 137. **Зняцце дысцыплінарнага спагнання**

Калі на працягу года з дня прымянення дысцыплінарнага спагнання работнік не будзе падвергнуты новаму дысцыплі-

нарнаму спагнанню, то ён лічыцца не падвергнутым дысцыплінарнаму спагнанню.

Органам (кіраўнікоМ), прымяніўшым спагнанне, яно можа быць знята да сканчэння года па ўласнай ініцыятыве, па хадайніцтву непасрэднага кіраўніка або працоўнага калектыву.

Артыкул 138. **Перадача пытання аб парушэнні працоўнай дысцыпліны на разгляд працоўнага калектыву, таварыскага суда або грамадскай арганізацыі**

Наймальнік мае права замест прымянення дысцыплінарнага спагнання перадаць пытанне аб парушэнні працоўнай дысцыпліны на разгляд працоўнага калектыву, таварыскага суда або грамадскай арганізацыі.

Глава X
АХОВА ПРАЦЫ

Артыкул 139. **Забеспячэнне здаровых і бяспечных умоў працы**

Наймальнік абавязаны ствараць работнікам здаровыя і бяспечныя ўмовы працы, укараняць найноўшыя сродкі і тэхналогіі, якія забяспечваюць выкананне санітарна-гігіенічных норм і патрабаванняў стандартаў па ахове працы.

Артыкул 140. **Выкананне патрабаванняў аховы працы пры будаўніцтве і эксплуатацыі вытворчых будынкаў, збудаванняў і абсталявання**

Вытворчыя будынкі, збудаванні, абсталяванне, тэхналагічныя працэсы павінны адпавядаць патрабаванням, якія забяспечваюць здаровыя і бяспечныя ўмовы працы.

Гэтыя патрабаванні ўключаюць рацыянальнае выкарыстанне тэрыторыі і вытворчых памяшканняў, правільную эксплуатацыю абсталявання і арганізацыю тэхналагічных працэсаў, абарону працуючых ад уздзеяння шкодных умоў працы, утрыманне вытворчых памяшканняў і рабочых месцаў у адпаведнасці з санітарна-гігіенічнымі нормамі і правіламі, упарадкаванне санітарна-бытавых памяшканняў.

Пры праектаванні, будаўніцтве і эксплуатацыі вытворчых будынкаў і збудаванняў павінны выконвацца правілы і нормы па ахове працы.

Праекты машын, станкоў і іншага вытворчага абсталявання павінны адпавядаць патрабаванням па тэхніцы бяспекі і вытворчай санітарыі.

Артыкул 141. **Забарона ўводу ў эксплуатацыю прадпрыемстваў, якія не адпавядаюць патрабаванням аховы працы**

Ні адно прадпрыемства, цэх, участак, вытворчасць не могуць быць прыняты і ўведзены ў эксплуатацыю, калі на іх не забяспечаны здаровыя і бяспечныя ўмовы працы.

Увод у эксплуатацыю новых і рэканструяваных аб'ектаў вытворчага прызначэння не дапускаецца без дазволу кампетэнтных дзяржаўных органаў. Іх рашэнні могуць быць абскарджаны ў вышэйстаячы орган або ў суд.

Артыкул 142. **Забарона перадачы ў вытворчасць узораў новых машын і іншага абсталявання, якія не адпавядаюць патрабаванням аховы працы**

Ні адзін узор новай машыны, механізма і іншага вытворчага абсталявання не можа быць перададзены ў вытворчасць, калі ён не адпавядае патрабаванням аховы працы.

Артыкул 143. **Правілы па ахове працы, абавязковыя для наймальніка**

Наймальнік абавязаны забяспечваць належнае тэхнічнае абсталяванне ўсіх рабочых месцаў і ствараць на іх умовы работы, якія адпавядаюць правілам па ахове працы (правілам па тэхніцы бяспекі, санітарным нормам і правілам і інш.). Такія правілы зацвярджаюцца з удзелам прафсаюзаў у парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Пры адсутнасці ў правілах патрабаванняў, выкананне якіх пры правядзенні работ неабходна для забеспячэння бяспечных умоў працы, наймальнік прымае меры, якія забяспечваюць бяспечныя ўмовы працы.

Артыкул 144. **Інструктаж работнікаў па тэхніцы бяспекі і вытворчай санітарыі**

На наймальніка ўскладаецца правядзенне інструктажу работнікаў па тэхніцы бяспекі, вытворчай санітарыі, супрацьпажарнай ахове і іншых правілах аховы працы.

Артыкул 145. **Інструкцыі па ахове працы, абавязковыя для работнікаў**

Работнікі абавязаны выконваць інструкцыі па ахове працы, якія ўстанаўліваюць правілы выканання работ і паводзін у вытворчых памяшканнях і на будаўнічых пляцоўках. Такія інструкцыі распрацоўваюцца і зацвярджаюцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў. Міністэрствамі, дзяржаўнымі камітэтамі,

ведамствамі з удзелам рэспубліканскіх органаў прафсаюзаў, а ў неабходных выпадках і з адпаведнымі органамі дзяржаўнага нагляду (артыкул 245) могуць зацвярджацца тыпавыя інструкцыі па ахове працы для рабочых асноўных прафесій.

Работнікі абавязаны таксама выконваць устаноўленыя патрабаванні абыходжання з машынамі і механізмамі, карыстацца сродкамі індывідуальнай аховы, якія ім выдаюцца.

Артыкул 146. **Кантроль за выкананнем патрабаванняў інструкцый па ахове працы**

Пастаянны кантроль за выкананнем работнікамі ўсіх патрабаванняў інструкцый па ахове працы ўскладаецца на наймальніка.

Артыкул 147. **Абавязкі наймальніка па расследаванню і ўліку няшчасных выпадкаў на вытворчасці**

Наймальнік з удзелам прадстаўнікоў прафсаюзаў, а ва ўстаноўленых заканадаўствам выпадках з удзелам прадстаўнікоў і іншых органаў абавязаны своечасова і правільна праводзіць расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці.

Наймальнік абавязаны па патрабаванню пацярпеўшага выдаць яму акт аб няшчасным выпадку не пазней трох дзён пасля заканчэння расследавання па ім.

Пры адмове наймальніка ў складанні акта аб няшчасным выпадку або пры нязгодзе пацярпеўшага з выкладзенымі ў акце абставінамі няшчаснага выпадку пацярпеўшы мае права звярнуцца ў спецыяльна ўпаўнаважаны дзяржаўны орган (інспекцыю) або ў суд.

На аснове матэрыялаў расследавання і ўліку няшчасных выпадкаў наймальнік абавязаны своечасова прымаць неабходныя меры для ўстаранення прычын, якія выклікаюць няшчасныя выпадкі.

Артыкул 148. **Сродкі на мерапрыемствы па ахове працы**

Для правядзення мерапрыемстваў па ахове працы выдзяляюцца ва ўстаноўленым парадку сродкі і неабходныя матэрыялы. Расходаванне гэтых сродкаў і матэрыялаў на іншыя мэты забараняецца.

Парадак выкарыстання ўказаных сродкаў і матэрыялаў вызначаецца ў калектыўных дагаворах або ў пагадненнях па ахове працы.

Працоўныя калектывы кантралююць выкарыстанне сродкаў, прызначаных на ахову працы.

Артыкул 149. **Выдача спецыяльнага адзення і іншых сродкаў індывідуальнай абароны**

На работах са шкоднымі ўмовамі працы, а таксама на работах, якія праводзяцца ў асаблівых тэмпературных умовах або звязаных з забруджаннем, работнікам выдаюцца бясплатна па ўстаноўленых нормах спецыяльнае адзенне, спецыяльны абутак і іншыя сродкі індывідуальнай абароны.

Наймальнік абавязаны забяспечваць захоўванне, мыццё, сушку, дэзінфекцыю, дэгазацыю, дэзактывацыю і рамонт выдадзеных работнікам спецыяльнага адзення, спецыяльнага абутку і іншых сродкаў індывідуальнай абароны.

Артыкул 150. **Выдача мыла і абясшкоджвальных сродкаў**

На работах, звязаных з забруджаннем, работнікам выдаецца бясплатна па ўстаноўленых нормах мыла. На работах, дзе магчыма ўздзеянне на скуру шкодна дзеючых рэчываў, выдаюцца бясплатна па ўстаноўленых нормах змывальныя і абясшкоджвальныя сродкі.

Артыкул 151. **Выдача малака і лячэбна-прафілактычнага харчавання**

На работах са шкоднымі ўмовамі працы работнікам выдаюцца бясплатна па ўстаноўленых нормах малако або іншыя раўнацэнныя харчовыя прадукты.

На работах з асабліва шкоднымі ўмовамі працы прадастаўляецца бясплатна па ўстаноўленых нормах лячэбна-прафілактычнае харчаванне.

Артыкул 152. **Забеспячэнне работнікаў гарачых цэхаў газіраванай салёнай вадой**

Наймальнік абавязаны бясплатна забяспечваць работнікаў гарачых цэхаў газіраванай салёнай вадой.

Цэхі і вытворчыя ўчасткі, у якіх арганізуецца забеспячэнне газіраванай салёнай вадой, устанаўліваюцца органамі санітарнага нагляду па ўзгадненню з наймальнікам.

Артыкул 153. **Перапынкі, якія ўключаюцца ў рабочы час**

Работнікам, якія працуюць у халодны час года на адкрытым паветры або ў закрытых памяшканнях, якія не абаграваюцца, грузчыкам, занятым на пагрузачна-разгрузачных работах, а таксама іншым катэгорыям работнікаў у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам і калектыўным дагаворам, прадастаўляюцца спецыяльныя перапынкі для абагравання і адпачынку, якія ўключаюцца ў рабочы час. Наймальнік абавязаны абста-

лявацъ памяшканні для абагравання і адпачынку работнікаў.

Артыкул 154. **Медыцынскія агляды работнікаў некаторых катэгорый**

Работнікі, занятыя на цяжкіх работах і на работах са шкоднымі або небяспечнымі ўмовамі працы (у тым ліку на падземных работах), а таксама на работах, звязаных з рухам транспарту, праходзяць абавязковыя папярэднія пры паступленні на работу і перыядычныя (асобы ва ўзросце да 21 года — штогадовыя) медыцынскія агляды для вызначэння прыгоднасці іх да даручаемай работы і папярэджання прафесіянальных захворванняў.

Работнікі прадпрыемстваў харчовай прамысловасці, грамадскага харчавання і гандлю, водаправодных збудаванняў, лячэбна-прафілактычных і дзіцячых устаноў, а таксама некаторых іншых прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый праходзяць указаныя медыцынскія агляды ў мэтах аховы здароўя насельніцтва.

Абавязковыя перыядычныя медыцынскія агляды праводзяцца ў рабочы час з захаваннем сярэдняга заработку.

Артыкул 155. **Перавод на больш лёгкую работу**

Работнікаў, якія маюць патрэбу па стану здароўя ў прадастаўленні больш лёгкай работы, наймальнік абавязаны перавесці, з іх згоды, на такую работу ў адпаведнасці з медыцынскім заключэннем часова або без абмежавання тэрміну.

Артыкул 156. **Аплата працы работнікаў, пераведзеных на больш лёгкую работу**

Пры пераводзе па стану здароўя на больш лёгкую ніжэйаплатную работу за работнікамі захоўваецца ранейшы сярэдні заработак на працягу двух тыдняў з дня пераводу.

Работнікам, часова пераведзеным на іншую ніжэйаплатную работу ў сувязі з захворваннем туберкулёзам або прафесіянальным захворваннем, выдаецца за ўвесь час пераводу, але не больш чым за два месяцы, дапамога па бальнічнаму лістку ў такім размеры, каб разам з заработкам па новай рабоце яна не перавышала поўнага фактычнага заработку па ранейшай рабоце. Калі іншая работа не была прадастаўлена наймальнікам у тэрмін, указаны ў бальнічным лістку, то за прапушчаныя з прычыны гэтага дні дапамога выплачваецца на агульных падставах.

Работнікам, часова пераведзеным на ніжэйаплатную работу ў сувязі з калецтвам або іншым пашкоджаннем здароўя, звязаным з работай, наймальнікі, адказныя за пашкоджанне здароўя, выплачваюць розніцу паміж ранейшым заработкам і заработкам па новай рабоце. Такая розніца выплачваецца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення стойкай страты працаздольнасці або інваліднасці.

Заканадаўствам могуць прадугледжвацца і іншыя выпадкі захавання ранейшага сярэдняга заработку або выплаты дапамогі па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню пры пераводзе па стану здароўя на больш лёгкую ніжэйаплатную работу.

Артыкул 157. **Прымяненне працы інвалідаў**

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, наймальнік абавязаны прымаць на работу ў парадку працаўладкавання інвалідаў і ўстанаўліваць ім у адпаведнасці з медыцынскім заключэннем няпоўны рабочы час і іншыя льготныя ўмовы працы.

Прыцягненне інвалідаў да звышурочнай работы, работы ў выхадныя дні і начны час дапускаецца толькі з іх згоды і пры ўмове, калі такая работа не забаронена медыцынскім заключэннем.

Працуючыя інваліды маюць права на льготы і перавагі, прадугледжаныя заканадаўствам і калектыўнымі дагаворамі.

Артыкул 158. **Перавозка ў лячэбныя ўстановы работнікаў, якія захварэлі на месцы работы**

Перавозка ў лячэбныя ўстановы работнікаў, якія захварэлі на месцы работы, праводзіцца ў неабходных выпадках транспартнымі сродкамі або за кошт наймальніка.

Артыкул 159. **Матэрыяльная адказнасць наймальнікаў за ўрон, прычынены работнікам пашкоджаннем іх здароўя**

Наймальнікі нясуць у адпаведнасці з заканадаўствам матэрыяльную адказнасць за ўрон, прычынены работнікам калецтвам або іншым пашкоджаннем здароўя, звязаным з выкананнем імі сваіх працоўных абавязкаў.

Глава XI
ПРАЦА ЖАНЧЫН. ГАРАНТЫІ І ЛЬГОТЫ СЕМ'ЯМ, ЯКІЯ МАЮЦЬ ДЗЯЦЕЙ

Артыкул 160. **Работы, на якіх забараняецца прымяненне працы жанчын**

Забараняецца прымяненне працы жанчын на цяжкіх работах і на работах са шкоднымі ўмовамі працы, а таксама на падземных работах, акрамя некаторых падземных работ (нефізіч-

ных работ або работ па санітарнаму і бытавому абслугоўванню).

Спіс цяжкіх работ і работ са шкоднымі ўмовамі працы, на якіх забараняецца прымяненне працы жанчын, зацвярджаецца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Забараняюцца пераноска і перасоўванне жанчынамі цяжараў, якія перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы.

Артыкул 161. **Абмежаванні працы жанчын на работах у начны час**

Прыцягненне жанчын да работ у начны час не дапускаецца, за выключэннем тых галін народнай гаспадаркі, дзе гэта выклікаецца асаблівай неабходнасцю і дазваляецца ў якасці часовай меры.

Артыкул 162. **Забарона начных, звышурочных работ і накіравання ў камандзіроўку цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў**

Не дапускаецца прыцягненне да работ у начны час, да звышурочных работ і работ у выхадныя дні і накіраванне ў камандзіроўку цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў.

Артыкул 163. **Абмежаванне звышурочных работ і накіравання ў камандзіроўку жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў — да шаснаццаці гадоў)**

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў — да шаснаццаці гадоў), не могуць прыцягвацца да звышурочных работ або накіроўвацца ў камандзіроўку без іх згоды.

Артыкул 164. **Перавод на больш лёгкую работу цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў**

Цяжарным жанчынам у адпаведнасці з медыцынскім заключэннем зніжаюцца нормы выпрацоўкі, нормы абслугоўвання або яны пераводзяцца на іншую работу, больш лёгкую і якая выключае ўздзеянне неспрыяльных вытворчых фактараў, з захаваннем сярэдняга заработку па ранейшай рабоце.

Да вырашэння пытання аб прадастаўленні цяжарнай жанчыне ў адпаведнасці з медыцынскім заключэннем іншай, больш лёгкай і якая выключае ўздзеянне неспрыяльных вытворчых

фактараў работы яна падлягае вызваленню ад работы з захаваннем сярэдняга заработку за ўсе прапушчаныя з прычыны гэтага рабочыя дні за кошт наймальніка.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў, у выпадку немагчымасці выканання ранейшай работы пераводзяцца на іншую работу з захаваннем сярэдняга заработку па ранейшай рабоце да дасягнення дзіцем узросту паўтара гадоў.

Артыкул 165. **Водпуск па цяжарнасці і родах**

Жанчынам прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю семдзесят каляндарных дзён да родаў і пяцьдзесят шэсць (у выпадках ускладненых родаў або нараджэння двух і больш дзяцей — семдзесят) каляндарных дзён пасля родаў з выплатай за гэты перыяд дапамогі па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню. Водпуск па цяжарнасці і родах вылічваецца сумарна і прадастаўляецца жанчыне поўнасцю незалежна ад колькасці дзён, фактычна выкарыстаных да родаў.

Артыкул 166. **Час прадастаўлення штогадовага водпуску жанчынам у сувязі з водпускам па цяжарнасці і родах**

Перад водпускам па цяжарнасці і родах або пасля яго жанчыне, па яе заяве, прадастаўляецца штогадовы водпуск незалежна ад стажу работы ў дадзенага наймальніка.

Артыкул 167. **Водпуск па догляду за дзіцем**

Незалежна ад працоўнага стажу па жаданню жанчыны ёй прадастаўляецца водпуск па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, з выплатай за гэты перыяд штомесячнай дзяржаўнай дапамогі, памеры і ўмовы выплаты якой устанаўліваюцца заканадаўствам.

Водпуск па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца поўнасцю або па частках маці дзіцяці ці па меркаванню сям'і бацьку або іншым сваякам, якія працуюць і фактычна ажыццяўляюць догляд за дзіцем.

Па жаданню асоб, указаных у частцы другой гэтага артыкула, у перыяд знаходжання іх у водпуску па догляду за дзіцем яны могуць працаваць на ўмовах няпоўнага рабочага часу або дома. Пры гэтым за імі захоўваецца права на атрыманне штомесячнай дзяржаўнай дапамогі.

За час водпуску па догляду за дзіцем захоўваецца месца работы (пасада).

Перыяд знаходжання ў водпуску па догляду за дзіцем залічваецца ў агульны і бесперапынны стаж работы, а таксама ў стаж работы па спецыяльнасці.

У стаж работы, які дае права на наступныя штогадовыя водпускі, час водпуску, указанага ў гэтым артыкуле, не залічваецца.

Артыкул 167[1]. **Гарантыі па захаванню бесперапыннага працоўнага стажу жанчынам, якія маюць дзяцей**

Жанчынам захоўваецца бесперапынны працоўны стаж для вылічэння дапамог па часовай непрацаздольнасці ў выпадку спынення працоўнага дагавора ў сувязі з доглядам за дзіцем ва ўзросце да 14 гадоў (у тым ліку якія знаходзяцца пад іх апекай) або дзіцем-інвалідам ва ўзросце да 16 гадоў пры ўмове паступлення на работу да дасягнення дзіцем указанага ўзросту.

Артыкул 167[2]. **Дадатковы свабодны ад работы дзень**

Маці, якая выхоўвае дзіця-інваліда ва ўзросце да 16 гадоў, па яе заяве штомесячна прадастаўляецца адзін свабодны ад работы дзень з аплатай у размеры сярэдняга дзённага заробтку за кошт сродкаў сацыяльнага страхавання.

Маці, якая выхоўвае двух і больш дзяцей ва ўзросце да 16 гадоў, па яе заяве штомесячна прадастаўляецца адзін свабодны ад работы дзень з аплатай у размеры і на ўмовах, прадугледжаных у калектыўным дагаворы.

Артыкул 168. **Водпускі жанчынам, якія ўсынавілі дзяцей**

Жанчынам, якія ўсынавілі нованароджаных дзяцей непасрэдна з радзільнага дома, прадастаўляецца водпуск за перыяд з дня ўсынаўлення і да сканчэння пяцідзесяці шасці дзён з дня нараджэння дзіцяці з выплатай ім за гэты перыяд дапамогі па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню.

Па заяве жанчыны, усынавіўшай дзіця, ёй у выпадках і парадку, прадугледжаных артыкулам 167 гэтага Кодэкса, прадастаўляюцца водпускі па догляду за дзіцем.

Артыкул 169. **Перапынкі для кармлення дзіцяці**

Жанчынам, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў, прадастаўляюцца апрача агульнага перапынку для адпачынку і харчавання дадатковыя перапынкі для кармлення дзіцяці.

Гэтыя перапынкі прадастаўляюцца не радзей чым праз тры гадзіны працягласцю не менш трыццаці мінут кожны. Пры наяўнасці двух або больш дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў працягласць перапынку ўстанаўліваецца не менш гадзіны.

Перапынкі для кармлення дзіцяці ўключаюцца ў рабочы час і аплачваюцца па сярэдняму заработку.

Тэрміны і парадак прадастаўлення перапынкаў устанаўліваюцца наймальнікам з улікам пажаданняў маці.

Артыкул 170. **Гарантыі пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора для цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей**

Забараняецца адмаўляць жанчынам у заключэнні працоўнага дагавора і зніжаць ім заработную плату па матывах, звязаных з цяжарнасцю або наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, а адзінокім маці — з наяўнасцю дзіцяці ва ўзросце да 14 гадоў (дзіцяці-інваліда — да 16 гадоў).

Пры адмове ў заключэнні працоўнага дагавора ўказаным катэгорыям жанчын наймальнік абавязаны паведаміць ім матывы ў пісьмовай форме. Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з цяжарнымі жанчынамі і жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, не дапускаецца, акрамя выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка. З адзінокімі маці, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад 3 да 14 гадоў (дзяцей-інвалідаў — да 16 гадоў), скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка дапускаецца ў выпадку ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка, а таксама на падставах, прадугледжаных пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33 і пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса.

Артыкул 171. **Выдача цяжарным жанчынам пуцёвак у санаторыі і дамы адпачынку і аказанне ім матэрыяльнай дапамогі**

Наймальнік у выпадку неабходнасці можа выдаваць цяжарным жанчынам пуцёўкі ў санаторыі і дамы адпачынку бясплатна або на льготных умовах, а таксама аказваць ім матэрыяльную дапамогу.

Артыкул 172. **Дадатковыя льготы работніцам у наймальнікаў, якія шырока прымяняюць працу жанчын**

Наймальнікі, якія шырока прымяняюць працу жанчын, па сваёй ініцыятыве, а таксама ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам, арганізуюць дзіцячыя яслі і сады, пакоі для кармлення грудных дзяцей і асабістай гігіены жанчын, вызначаюць у адпаведнасці з медыцынскімі рэкамендацыямі рабочыя месцы і віды работ (у тым ліку дома), на якія пры неабходнасці могуць пераводзіцца цяжар-

ныя жанчыны, а таксама ствараюць самастойна або на долевых пачатках спецыяльныя падраздзяленні для выкарыстання іх працы.

Артыкул 172[1]. **Ільготы работнікам, якія выхоўваюць дзяцей без маці**

Ільготы, што прадастаўляюцца заканадаўствам жанчынам-маці, якія працуюць, распаўсюджваюцца на бацькоў, што выхоўваюць дзяцей без маці (у сувязі з яе смерцю, пазбаўленнем бацькоўскіх правоў, працяглым — больш за месяц — знаходжаннем у лячэбнай установе і іншымі прычынамі), а таксама на апекуноў (папячыцеляў) дзяцей адпаведнага ўзросту.

Глава XII
ПРАЦА МОЛАДЗІ

Артыкул 173. **Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора**

Не дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора з асобамі, маладзейшымі за 16 гадоў.

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (апекуноў, папячыцеляў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула 14 гадоў.

Артыкул 174. **Правы непаўналетніх у працоўных праваадносінах**

Непаўналетнія (асобы, якія не дасягнулі васемнаццаці гадоў) у працоўных праваадносінах прыраўноўваюцца ў правах да паўналетніх, а ў галіне аховы працы, рабочага часу, водпускаў і некаторых іншых умоў працы карыстаюцца льготамі, устаноўленымі гэтым Кодэксам і іншымі актамі заканадаўства.

Артыкул 175. **Работы, на якіх забараняецца прымяненне працы асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў**

Забараняецца прымяненне працы асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, на цяжкіх работах і на работах са шкоднымі або небяспечнымі ўмовамі працы, на падземных і горных работах.

Спіс работ, на якіх забараняецца прымяненне працы асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, зацвярджаецца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Забараняецца пераноска і перасоўванне непаўналетнімі цяжараў, што перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы.

Артыкул 176. **Медыцынскія агляды асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў**

Усе асобы, маладзейшыя за васемнаццаць гадоў, прымаюцца на работу толькі пасля папярэдняга медыцынскага агляду і ў далейшым, да дасягнення васемнаццаці гадоў, штогод падлягаюць абавязковаму медыцынскаму агляду.

Абавязковыя штогадовыя медыцынскія агляды непаўналетніх работнікаў праводзяцца ў рабочы час з захаваннем сярэдняга заработку.

Артыкул 177. **Забарона прыцягваць работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, да начных і звышурочных работ і да работ у выхадныя дні**

Забараняецца прыцягваць работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, да начных і звышурочных работ і да работ у выхадныя дні.

Артыкул 178. **Водпускі работнікам, маладзейшым за васемнаццаць гадоў**

Штогадовыя водпускі работнікам, маладзейшым за васемнаццаць гадоў (частка другая артыкула 67), прадастаўляюцца ў летні час або, па іх жаданню, у любую іншую пару года.

Артыкул 179. **Нормы выпрацоўкі для работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў**

Для работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, нормы выпрацоўкі ўстанаўліваюцца зыходзячы з норм выпрацоўкі для дарослых работнікаў прапарцыянальна скарочанай працягласці рабочага часу, прадугледжанай заканадаўствам для дадзенай катэгорыі работнікаў (артыкул 43).

Артыкул 180. **Нормы выпрацоўкі для маладых работнікаў**

Для работнікаў, якія паступаюць на прадпрыемства пасля заканчэння агульнаадукацыйных, прафесіянальна-тэхнічных і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў, курсаў, прайшлі навучанне непасрэдна на вытворчасці, могуць устанаўлівацца паніжаныя нормы выпрацоўкі. Размеры паніжэння норм і тэрміны іх дзеяння вызначаюцца ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 181. **Аплата працы работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, пры скарочанай працягласці штодзённай работы**

Заработная плата работнікам, маладзейшым за васемнац-

цаць гадоў, пры скарочанай працягласці штодзённай работы выплачваецца ў такім жа размеры, як работнікам адпаведных катэгорый пры поўнай працягласці штодзённай работы.

Праца работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, дапушчаных да здзельных работ, аплачваецца па здзельных расцэнках, устаноўленых для дарослых работнікаў, з даплатай па тарыфнай стаўцы за час, на які працягласць іх штодзённай работы скарачаецца ў параўнанні з працягласцю штодзённай работы дарослых работнікаў.

Аплата працы навучэнцаў агульнаадукацыйных, прафесіянальна-тэхнічных і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў, якія працуюць у свабодны ад навучання час, праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу або ў залежнасці ад выпрацоўкі. Прадпрыемствамі могуць устанаўлівацца навучэнцам даплаты да заработнай платы.

Артыкул 182. **Броня прыёму асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, на работу і прафесіянальнае навучанне на вытворчасці**

Прадпрыемствам і арганізацыям мясцовымі Саветамі народных дэпутатаў можа ўстанаўлівацца броня прыёму на работу і прафесіянальнае навучанне на вытворчасці для асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, уключаючы тых, хто закончыў агульнаадукацыйныя і прафесіянальна-тэхнічныя навучальныя ўстановы.

Адмова ў прыёме на работу і прафесіянальнае навучанне ўказаным асобам, накіраваным у лік броні, забараняецца. Такая адмова можа быць абскарджана імі ў суд.

Артыкул 183 выключаны.

Артыкул 184. **Забеспячэнне работай выпускнікоў навучальных устаноў**

Выпускнікі прафесіянальна-тэхнічных навучальных устаноў і маладыя спецыялісты, якія закончылі вышэйшыя і сярэднія спецыяльныя навучальныя ўстановы, аспіранты, што завяршылі навучанне ў вочнай аспірантуры, і накіраваны па дагаворах (заяўках) да наймальнікаў, забяспечваюцца работай у адпаведнасці з заключанымі дагаворамі (заяўкамі).

Артыкул 185. **Дадатковыя гарантыі работнікам, маладзейшым за васемнаццаць гадоў, пры скасаванні працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка**

Скасаванне працоўнага дагавора з работнікамі, маладзейшымі за 18 гадоў на падставах, прадугледжаных пунктамі 1, 2,

5 і 6 артыкула 33 гэтага Кодэкса, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі са згоды, а на падставах, прадугледжаных пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33 і пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса,— пасля папярэдняга, не менш чым за два тыдні, паведамлення раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх.

Артыкул 186 выключаны.

Глава XIII
ІЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ СУМЯШЧАЮЦЬ РАБОТУ З НАВУЧАННЕМ

Артыкул 187. **Арганізацыя прафесіянальнага навучання на вытворчасці**

Для прафесіянальнай падрыхтоўкі і павышэння кваліфікацыі работнікаў, асабліва моладзі, наймальнік арганізуе за свой кошт індывідуальнае, брыгаднае, курсавое і іншыя формы прафесіянальнага навучання на вытворчасці.

Артыкул 188. **Навучанне ў межах рабочага часу**

Прафесіянальнае навучанне на курсах, у вучэбна-курсавых камбінатах і ў іншых формах прафесіянальнага навучання на вытворчасці праводзіцца ў межах рабочага часу, устаноўленага заканадаўствам аб працы для работнікаў адпаведных узростаў, прафесій і вытворчасцей.

Артыкул 189. **Прадастаўленне работы ў адпаведнасці з атрыманай прафесіяй і кваліфікацыяй**

Па заканчэнні прафесіянальнага навучання на вытворчасці работніку прысвойваецца пэўная кваліфікацыя (разрад, клас, катэгорыя ці іншая) па прафесіі і прадастаўляецца работа ў адпаведнасці з дагаворам на навучанне.

Артыкул 190. **Стварэнне неабходных умоў для сумяшчэння работы з навучаннем**

Работнікам, якія праходзяць прафесіянальнае навучанне на вытворчасці ці навучаюцца ў адпаведнасці з накіраваннем (заяўкай) наймальніка або заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у навучальных установах без адрыву ад вытворчасці, наймальнік абавязаны ствараць неабходныя ўмовы для сумяшчэння работы з навучаннем.

Артыкул 191. Заахвочванне работнікаў, якія сумяшчаюць работу з навучаннем

Пры ўстанаўленні больш высокай кваліфікацыі (разраду, класа, катэгорыі і іншай) па прафесіі або пры павышэнні па рабоце павінны ўлічвацца паспяховае праходжанне работнікамі прафесіянальнага навучання на вытворчасці, агульная сярэдняя і прафесіянальна-тэхнічная адукацыя, а таксама атрыманне імі вышэйшай або сярэдняй спецыяльнай адукацыі.

Артыкул 192. Ільготы для работнікаў, якія навучаюцца ў агульнаадукацыйных і прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах

Для работнікаў, якія паспяхова навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў агульнаадукацыйных і па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах, устанаўліваецца скарочаны рабочы тыдзень або скарочаная працягласць штодзённай работы з захаваннем заработнай платы ва ўстаноўленым парадку; ім прадастаўляюцца таксама і іншыя льготы.

Артыкул 193. Скарачэнне рабочага часу для тых, хто навучаецца ў агульнаадукацыйных школах

Для работнікаў, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах, у перыяд навучальнага года ўстанаўліваецца скарочаны рабочы тыдзень: у школах рабочай моладзі — не менш чым на адзін рабочы дзень або колькасць рабочых гадзін, якая яму адпавядае (пры скарачэнні рабочага дня на працягу тыдня), у школах сельскай моладзі — не менш чым на два рабочых дні або колькасць рабочых гадзін, якая ім адпавядае (пры скарачэнні рабочага дня на працягу тыдня).

Указаныя асобы вызваляюцца ад работы на працягу навучальнага года не менш чым на 36 рабочых дзён пры шасцідзённым рабочым тыдні або на колькасць рабочых гадзін, якая ім адпавядае. Пры пяцідзённым рабочым тыдні колькасць свабодных ад работы дзён змяняецца ў залежнасці ад працягласці рабочай змены пры захаванні колькасці свабодных ад работы гадзін.

За час вызвалення ад работы ўказаным асобам выплачваецца не менш пяцідзесяці працэнтаў сярэдняй заработнай платы па асноўным месцы работы, але не ніжэй устаноўленай мінімальнай велічыні заработнай платы.

Наймальнікі могуць прадастаўляць без урону для вытворчай дзейнасці работнікам, якія навучаюцца ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах, па іх жаданню, у перыяд навучальнага года адзін-два свабодных ад работы дні ў тыдзень без захавання заработнай платы і іншыя льготы.

У асобных выпадках, калі па ўмовах вытворчасці (сезонны, рухомы характар работы і да т. п.) асобы, якія навучаюцца ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах, не могуць рэгулярна карыстацца свабоднымі днямі, наймальнікі могуць прадастаўляць ім свабодныя ад работы дні ў падсумаваным выглядзе (узамен штотыднёвага прадастаўлення гэтых дзён) у міжсезонны перыяд або іншы перыяд найменшай занятасці на вытворчасці.

Артыкул 194. Водпускі ў сувязі з навучаннем ў агульнаадукацыйных школах

Работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах, прадастаўляецца на перыяд здачы выпускных экзаменаў у 12-м класе дадатковы водпуск працягласцю не менш 20 рабочых дзён, а ў 9-м класе — не менш 8 рабочых дзён з захаваннем сярэдняй заработнай платы па асноўным месцы работы.

Работнікам, дапушчаным да экзаменаў у парадку экстэрнату за няпоўную сярэднюю школу, прадастаўляецца дадатковы водпуск працягласцю не менш 15 рабочых дзён, а да экзаменаў на атэстат аб сярэдняй адукацыі — не менш 20 рабочых дзён з захаваннем сярэдняй заработнай платы па асноўным месцы работы.

Артыкул 195. Час прадастаўлення штогадовых водпускаў тым, хто навучаецца ў агульнаадукацыйных і прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах

Пры прадастаўленні работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах і па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішчах па вячэрняй (зменнай) форме навучання, на вячэрніх (зменных) аддзяленнях сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішч, штогадовых водпускаў наймальнік абавязаны адносіць, па іх жаданню, гэтыя водпускі да часу здачы экзаменаў у школах, сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішчах.

Работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных

школах, штогадовыя водпускі могуць прадастаўляцца, па іх жаданню, з такім разлікам, каб яны маглі быць выкарыстаны да пачатку вучэбных заняткаў у школах.

Артыкул 196. **Абмежаванні прыцягнення тых, хто навучаецца ў агульнаадукацыйных і прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах, да звышурочных работ**

Забараняецца прыцягненне да звышурочных работ у дні заняткаў работнікаў, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў сярэдніх агульнаадукацыйных вячэрніх (зменных) і завочных школах і па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішчах па вячэрняй (зменнай) форме навучання, на вячэрніх (зменных) аддзяленнях сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішч.

Артыкул 197. **Водпускі ў сувязі з навучаннем у прафесіянальна-тэхнічных навучальных установах**

Работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішчах па вячэрняй (зменнай) форме навучання, на вячэрніх (зменных) аддзяленнях сярэдніх прафесіянальна-тэхнічных вучылішч, прадастаўляецца дадатковы водпуск для падрыхтоўкі і здачы экзаменаў працягласцю 30 рабочых дзён на працягу года з захаваннем за імі сярэдняй заработнай платы па асноўным месцы работы.

Артыкул 198. **Водпускі для здачы ўступных экзаменаў у вышэйшыя і сярэднія спецыяльныя навучальныя ўстановы**

Работнікам, дапушчаным да ўступных экзаменаў у вышэйшыя і сярэднія спецыяльныя навучальныя ўстановы, прадастаўляецца водпуск без захавання заработнай платы.

Дапушчаным да ўступных экзаменаў у вышэйшыя навучальныя ўстановы (у тым ліку ў заводы-ВТНУ) прадастаўляецца водпуск працягласцю не менш 15 каляндарных дзён, а ў сярэднія спецыяльныя навучальныя ўстановы — не менш 10 каляндарных дзён, не лічачы часу на праезд да месца знаходжання навучальнай установы і назад.

Артыкул 198[1]. **Ільготы для работнікаў, якія навучаюцца на падрыхтоўчых аддзяленнях пры вышэйшых навучальных установах**

Работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці на падрыхтоўчых аддзяленнях пры вышэйшых навучальных установах, у перыяд навучальнага года прадастаўляецца, па іх жаданню, не менш чым адзін свабодны ад работы дзень у тыдзень без захавання заработнай платы.

Для здачы выпускных экзаменаў ім прадастаўляецца дадатковы водпуск без захавання заработнай платы працягласцю не менш чым 15 каляндарных дзён, не лічачы часу на праезд да месца знаходжання навучальнай установы і назад.

Артыкул 199. **Ільготы для работнікаў, якія навучаюцца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах**

Работнікам, якія паспяхова навучаюцца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным), прадастаўляюцца ў якасці мінімальных ільготы, прадугледжаныя артыкуламі 200—204 гэтага Кодэкса і іншым заканадаўствам.

Артыкул 200. **Скарачэнне рабочага часу для тых, хто навучаецца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах**

Студэнты вячэрніх і завочных вышэйшых навучальных устаноў і навучэнцы вячэрніх і завочных сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў на перыяд 10 навучальных месяцаў перад пачаткам выканання дыпломнага праекта (работы) або здачы дзяржаўных экзаменаў маюць права пры шасцідзённым рабочым тыдні на адзін свабодны ад работы дзень у тыдзень для падрыхтоўкі да заняткаў з аплатай яго ў размеры пяцідзесяці працэнтаў сярэдняй заработнай платы па асноўным месцы работы, але не ніжэй устаноўленай мінімальнай велічыні заработнай платы. Пры пяцідзённым рабочым тыдні колькасць свабодных ад работы дзён змяняецца ў залежнасці ад працягласці рабочай змены пры захаванні колькасці свабодных ад работы гадзін.

Наймальнік мае права прадастаўляць на працягу ўказаных 10 навучальных месяцаў дадаткова, па жаданню студэнтаў і навучэнцаў, штотыднёвыя свабодныя ад работы дні без захавання заработнай платы.

Артыкул 201. Водпускі ў сувязі з навучаннем у вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах

Студэнтам, якія паспяхова навучаюцца ў вячэрніх вышэйшых навучальных установах, на перыяд установачных занят-каў, выканання лабараторных работ, здачы залікаў і экзаменаў штогод прадастаўляецца водпуск на першым і другім курсах — 20 каляндарных дзён, на трэцім і наступных курсах — 30 каляндарных дзён. Навучэнцам, якія паспяхова навучаюцца ў вячэрніх сярэдніх спецыяльных навучальных установах, на перыяд выканання лабараторных работ, здачы залікаў і экзаменаў штогод прадастаўляецца водпуск на першым і другім курсах — 10 каляндарных дзён, на трэцім і наступных — 20 каляндарных дзён.

Студэнтам і навучэнцам, якія паспяхова навучаюцца ў завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах, на перыяд установачных заняткаў, выканання лабараторных работ, здачы залікаў і экзаменаў штогод прадастаўляецца водпуск на першым і другім курсах — 30 каляндарных дзён, на трэцім і наступных курсах — 40 каляндарных дзён.

Студэнтам і навучэнцам вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў на перыяд здачы дзяржаўных экзаменаў прадастаўляецца водпуск 30 каляндарных дзён.

Студэнтам вячэрніх і завочных вышэйшых навучальных устаноў на перыяд падрыхтоўкі і абароны дыпломнага праекта (работы) прадастаўляецца водпуск працягласцю 4 месяцы, а навучэнцам вячэрніх і завочных сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў — 2 месяцы.

За час водпускаў, што прадастаўляюцца ў сувязі з навучаннем у вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах, за работнікамі захоўваецца сярэдняя заработная плата.

Артыкул 202. Водпуск для азнаямлення з работай па выбранай спецыяльнасці і падрыхтоўкі матэрыялаў да дыпломнага праекта

Наймальнік па рэкамендацыі адпаведных навучальных устаноў мае права прадастаўляць тым, хто навучаецца на апошніх курсах вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў, дадатковы месячны водпуск без захавання заработнай платы для азнаямлення непасрэдна на вытворчасці з работай па выбранай спецыяльнасці і падрыхтоўкі матэрыялаў да дыпломнага праекта. На перыяд

водпуску студэнты і навучэнцы залічваюцца на стыпендыю на агульных падставах.

Артыкул 203. Час прадастаўлення штогадовых водпускаў тым, хто навучаецца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах

Пры прадастаўленні работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах, штогадовых водпускаў наймальнік абавязаны адносіць, па іх жаданню, гэтыя водпускі да часу правядзення ўстановачных заняткаў, выканання лабараторных работ, здачы залікаў і экзаменаў у навучальнай установе.

Прадастаўляемыя ўказаным работнікам штогадовыя водпускі могуць адносіцца, па іх жаданню, таксама да часу канікулаў у навучальнай установе.

Работнікам, якія навучаюцца ў вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах па вячэрняй і завочнай формах навучання, штогадовыя водпускі ў першы год работы могуць прадастаўляцца, па іх жаданню, да сканчэння 11 месяцаў.

Артыкул 204. Аплата праезду да месца знаходжання завочнай навучальнай установы

Наймальнік аплачвае навучэнцам у вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах па завочнай форме навучання праезд да месца знаходжання навучальнай установы і назад на ўстановачныя заняткі, для выканання лабараторных работ, здачы залікаў і экзаменаў адзін раз у год у размеры пяцідзесяці працэнтаў кошту праезду адпаведным відам транспарту прымяняльна да парадку, устаноўленага заканадаўствам аб службовых камандзіроўках.

Акрамя таго, у такім жа размеры праводзіцца аплата праезду для падрыхтоўкі і абароны дыпломнага праекта (работы) або здачы дзяржаўных экзаменаў.

Глава XIV
ПРАЦОЎНЫЯ СПРЭЧКІ

Артыкул 205. Органы, якія разглядаюць індывідуальныя працоўныя спрэчкі

Індывідуальныя працоўныя спрэчкі па пытаннях прымянення заканадаўчых і іншых нарматыўных актаў аб працы,

калектыўнага дагавора і іншых пагадненняў аб працы разглядаюцца:

1) камісіямі па працоўных спрэчках;

2) судамі.

Індывідуальныя працоўныя спрэчкі некаторых катэгорый работнікаў разглядаюцца ў асобым парадку (артыкул 224).

Артыкул 206. **Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак**

Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак камісіямі па працоўных спрэчках і вышэйстаячымі органамі рэгулюецца гэтым Кодэксам, а ў судах вызначаецца, акрамя таго, Грамадзянскім працэсуальным кодэксам Рэспублікі Беларусь.

Устаноўлены гэтым Кодэксам парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак не распаўсюджваецца на спрэчкі аб датэрміновым вызваленні ад выбарнай платнай пасады работнікаў грамадскіх арганізацый і іншых аб'яднанняў грамадзян па рашэнню органаў, якія іх выбралі.

Артыкул 207. **Камісія па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках утвараецца з роўнай колькасці прадстаўнікоў прафсаюза і наймальніка тэрмінам на адзін год.

Па пісьмоваму пагадненню паміж прафсаюзам і наймальнікам або ў выпадках, прадугледжаных у калектыўным дагаворы, камісіі па працоўных спрэчках могуць стварацрца ў падраздзяленнях прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый.

Паўнамоцтвы прадстаўнікоў бакоў пацвярджаюцца даверанасцямі, выдадзенымі ва ўстаноўленым парадку.

Абавязкі старшыні і сакратара на кожным пасяджэнні камісіі па працоўных спрэчках выконваюцца па чарзе прадстаўнікамі бакоў. Пры гэтым абавязкі старшыні і сакратара на адным і тым жа пасяджэнні не могуць выконвацца прадстаўнікамі аднаго боку.

Парадак вядзення справаводства камісіяй па працоўных спрэчках устанаўліваецца па пагадненню паміж наймальнікам і прафсаюзам або ў калектыўным дагаворы.

Арганізацыйна-тэхнічнае забеспячэнне дзейнасці камісіі па працоўных спрэчках ажыццяўляецца наймальнікам.

Артыкул 208. **Кампетэнцыя камісіі па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках (калі яна створана) з'яўляецца абавязковым першасным органам па разгляду працоўных спрэчак, за выключэннем выпадкаў, калі гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі ўстаноўлены іншы парадак іх разгляду.

Камісія па працоўных спрэчках разглядае спрэчкі работнікаў — членаў адпаведнага прафсаюза, звязаныя з прымяненнем заканадаўства аб працы, калектыўных дагавораў, пагадненняў і іншых лакальных нарматыўных актаў, працоўных дагавораў, у тым ліку аб:

1) устаноўленых расцэнках і нормах працы, а таксама ўмовах для іх выканання;

2) пераводзе на іншую работу і перамяшчэнні;

3) аплаце працы, у тым ліку пры невыкананні норм працы, прастоі і браку, сумяшчэнні прафесій (пасад) і намесніцтве, за работу ў звышурочны і начны час;

4) праве на атрыманне і памеры належных работніку прэмій і ўзнагароджанняў, прадугледжаных дзеючай у наймальніка сістэмай аплаты працы;

5) выплаце кампенсацый і прадастаўленні гарантый;

6) вяртанні грашовых сум, утрыманых з заработнай платы работніка;

7) прадастаўленні водпускаў;

8) выдачы спецвопраткі, спецабутку, сродкаў індывідуальнай абароны, лячэбна-прафілактычнага харчавання.

Работнік — не член прафсаюза мае права па яго выбару звярнуцца ў камісію па працоўных спрэчках або ў суд.

Кампетэнцыя камісій па працоўных спрэчках, створаных у падраздзяленнях прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый, вызначаецца па пісьмоваму пагадненню паміж наймальнікам і прафсаюзам ці ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 209. **Парадак прыёму заяў, якія паступаюць у камісію па працоўных спрэчках, і тэрмін разгляду працоўных спрэчак**

Заявы работнікаў, якія паступілі ў камісію па працоўных спрэчках, падлягаюць абавязковай рэгістрацыі.

Спрэчка разглядаецца ў прысутнасці работніка, які падаў заяву. Разгляд спрэчкі ў адсутнасць работніка дапускаецца толькі па яго пісьмовай заяве.

Пры няяўцы работніка на пасяджэнне камісіі разгляд заявы адкладваецца. Пры паўторнай няяўцы работніка без уважлівых прычын камісія можа вынесці рашэнне аб зняцці дадзенай заявы з разгляду, што не пазбаўляе работніка права падаць заяву зноў.

Камісія па працоўных спрэчках мае права выклікаць на

пасяджэнне сведак, запрашаць спецыялістаў, прадстаўнікоў прафсаюзаў і іншых грамадскіх арганізацый. Па патрабаванню камісіі наймальнік абавязаны прадстаўляць неабходныя разлікі і дакументы.

На пасяджэнні камісіі вядзецца пратакол, які падпісваецца старшынёй і сакратаром камісіі.

Камісія па працоўных спрэчках абавязана разгледзець працоўную спрэчку ў дзесяцідзённы тэрмін.

Артыкул 210. **Парадак прыняцця рашэння камісіяй па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках прымае рашэнне па пагадненню паміж прадстаўнікамі наймальніка і прафсаюза.

Рашэнне камісіі мае абавязковую сілу і зацвярджэнню наймальнікам ці прафсаюзам не падлягае.

У рашэнні ўказваюцца: наймальнік; прозвішча, імя, імя па бацьку работніка, які звярнуўся ў камісію; даты звяртання ў камісію і разгляду спрэчкі; сутнасць спрэчкі; прозвішчы членаў камісіі, якія прысутнічалі на пасяджэнні; матываванае рашэнне камісіі.

Копіі рашэння камісіі ў трохдзённы тэрмін уручаюцца работніку і наймальніку.

Артыкул 211. **Абскарджанне рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках можа быць абскарджана работнікам або наймальнікам, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 224 гэтага Кодэкса, у суд у дзесяцідзённы тэрмін з дня ўручэння ім копіі рашэння камісіі ці з дня, калі копія рашэння павінна быць выдадзена.

Пропуск указанага тэрміну не з'яўляецца падставай да адмовы ў прыёме заявы.

Артыкул 212. **Гарантыі для членаў камісіі па працоўных спрэчках**

У адносінах да работнікаў — членаў камісіі па працоўных спрэчках у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі, а таксама выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка), паніжэнне акладу або тарыфнай стаўкі.

Артыкул 213 выключаны.

Артыкул 214. **Разгляд працоўных спрэчак у судзе**

У судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заяве:

1) работніка або наймальніка, калі яны не згодны з рашэннем камісіі па працоўных спрэчках;

2) работніка, калі камісія па працоўных спрэчках не разгледзела яго заяву ва ўстаноўлены дзесяцідзённы тэрмін;

3) пракурора, калі рашэнне камісіі па працоўных спрэчках супярэчыць заканадаўству.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заявах:

1) работнікаў, якія працуюць у наймальнікаў, дзе камісіі па працоўных спрэчках не створаны;

2) работнікаў — не членаў прафсаюза, калі яны не звярнуліся ў камісію па працоўных спрэчках;

3) работнікаў аб аднаўленні на рабоце незалежна ад падстаў спынення працоўнага дагавора, аб змяненні даты і фармулёўкі прычыны звальнення, аб аплаце за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы, за выключэннем спрэчак работнікаў, для якіх прадугледжаны іншы парадак іх разгляду;

4) наймальнікаў аб пакрыцці работнікамі прычыненага ім матэрыяльнага ўрону;

5) работнікаў па пытанню прымянення працоўнага заканадаўства, якое ў адпаведнасці з дзеючым заканадаўствам было вырашана наймальнікам і прафсаюзам у межах прадастаўленых ім правоў;

6) работнікаў аб адмове наймальніка ў складанні акта аб няшчасным выпадку ці нязгодзе з яго зместам.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца таксама спрэчкі аб адмове ў заключэнні працоўнага дагавора з:

1) асобамі, запрошанымі на работу ў парадку пераводу ад іншага наймальніка;

2) маладымі спецыялістамі, закончыўшымі вышэйшую або сярэднюю спецыяльную навучальную ўстанову, аспірантамі (дактарантамі), завяршыўшымі навучанне ў вочнай аспірантуры (дактарантуры), асобамі, закончыўшымі прафесіянальна-тэхнічную навучальную ўстанову, і накіраванымі ва ўстаноўленым парадку на работу да пэўнага наймальніка;

3) іншымі асобамі, з якімі наймальнік у адпаведнасці з заканадаўствам абавязаны заключыць працоўны дагавор.

Артыкул 215. **Аб тэрмінах звяртання за вырашэннем працоўных спрэчак**

Работнікі могуць звяртацца ў камісію па працоўных спрэчках або ва ўстаноўленых заканадаўчымі актамі выпадках у суд у трохмесячны тэрмін з дня, калі яны даведаліся або павінны былі даведацца аб парушэнні свайго права, а па справах аб звальненні — у суд у месячны тэрмін з дня ўручэння копіі загаду аб звальненні або з дня выдачы працоўнай кніжкі з запісам аб падставе спынення працоўнага дагавора ці з дня адмовы ў выдачы або атрыманні ўказаных дакументаў.

Для звяртання наймальніка ў суд па пытаннях спагнання матэрыяльнага ўрону, прычыненага яму работнікам, устанаўліваецца тэрмін у адзін год з дня выяўлення ўрону.

У вышэйстаячы орган, правамоцны прыняць рашэнне па спрэчцы, заява падаецца работнікам у трохмесячны тэрмін, а па пытанню звальнення — у месячны тэрмін з дня ўручэння яму копіі пастановы, загаду (распараджэння) аб прымяненні спагнання, звальненні або з дня выдачы працоўнай кніжкі з запісам аб падставе спынення працоўнага дагавора ці з дня адмовы ў выдачы або атрыманні ўказаных дакументаў.

Указаныя ў частках першай і другой гэтага артыкула тэрміны прымяняюцца пры звароце ў суд вышэйстаячага органа або пракурора.

Пры пропуску па ўважлівых прычынах тэрмінаў, устаноўленых у гэтым артыкуле, яны могуць быць адноўлены адпаведна камісіяй па працоўных спрэчках, судом або вышэйстаячым органам.

Скаргі, пададзеныя па сканчэнні трох гадоў з моманту ўступлення ў законную сілу рашэння суда або рашэння вышэйстаячага органа аб адмове ў аднаўленні на рабоце, разгляду не падлягаюць.

Артыкул 216 выключаны.

Артыкул 217. **Аднаўленне на рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы**

У выпадках спынення працоўнага дагавора без законнай падставы, а таксама незаконнага пераводу, перамяшчэння, змянення істотных умоў працы ці адхілення ад работы (артыкулы 25 і 38) орган, які разглядае працоўную спрэчку, аднаўляе работніка на ранейшай рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшыя істотныя ўмовы працы.

Артыкул 218. **Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы**

У выпадках аднаўлення работніка на ранейшай рабоце, а таксама змянення фармулёўкі прычыны звальнення, якая перашкаджала паступленню работніка на новую работу, яму выплачваецца сярэдні заработак за час вымушанага прагулу, але не больш чым за два гады.

Пры незаконным пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы работніку выплачваецца па рашэнню органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заработак за час вымушанага прагулу або розніца ў заработку за час выканання ніжэйаплатнай работы, але не больш чым за два гады.

Наймальнік можа правесці выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа па разгляду працоўных спрэчак.

Артыкул 219. **Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы**

Суд ускладае на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы, абавязак пакрыць урон, прычынены ў сувязі з аплатай за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы. Такі абавязак ускладаецца, калі звальненне, перавод, перамяшчэнне, змяненне істотных умоў працы або адхіленне ад работы праведзены з яўным парушэннем закона, а таксама пры затрымцы выканання рашэння суда або вышэйстаячага органа аб аднаўленні работніка на рабоце, ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы.

Артыкул 220. **Неадкладнае выкананне некаторых рашэнняў і пастаноў па працоўных справах**

Рашэнне, прынятае органам па разгляду працоўных спрэчак, па пытаннях, указаных у артыкуле 217 гэтага Кодэкса, падлягае неадкладнаму выкананню. Калі наймальнік затрымаў выкананне такога рашэння або пастановы, то за час затрымкі з дня вынясення рашэння або пастановы па дзень яго выканання работніку выплачваецца сярэдні заработак або розніца ў заработку.

Неадкладнаму выкананню ў адпаведнасці з артыкулам 204 Грамадзянскага працэсуальнага кодэкса Рэспублікі Беларусь

падлягае таксама рашэнне суда аб прысуджэнні работніку заработнай платы, але не звыш чым за адзін месяц.

Артыкул 221. **Тэрмін выканання рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках падлягае выкананню наймальнікам не пазней чым у трохдзённы тэрмін па сканчэнні дзесяці дзён, прадугледжаных на іх абскарджанне.

Артыкул 222. **Прымусовае выкананне рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

У выпадку невыканання наймальнікам рашэння камісіі па працоўных спрэчках ва ўстаноўлены тэрмін (артыкул 221) яна выдае работніку пасведчанне, якое мае сілу выканаўчага ліста.

Пасведчанне не выдаецца, калі работнік або наймальнік звярнуліся ва ўстаноўлены тэрмін з заявай аб вырашэнні працоўнай спрэчкі ў суд (артыкул 215).

У пасведчанні ўказваюцца: назва камісіі, якая вынесла рашэнне па працоўнай спрэчцы; даты яго прыняцця і выдачы пасведчання; прозвішча, імя, імя па бацьку работніка; рашэнне па сутнасці спрэчкі. Пасведчанне завяраецца подпісам старшыні і сакратара камісіі.

На падставе выдадзенага і прад'яўленага не пазней трохмесячнага тэрміну ў суд пасведчання судовы выканаўца прыводзіць рашэнне камісіі па працоўных спрэчках у выкананне ў прымусовым парадку.

Пры пропуску работнікам устаноўленага трохмесячнага тэрміну па ўважлівых прычынах камісія па працоўных спрэчках, якая выдала пасведчанне, можа аднавіць гэты тэрмін.

Артыкул 223. **Абмежаванні спагнання сум, выплачаных па рашэнню органаў, якія разглядаюць працоўныя спрэчкі**

Зваротнае спагнанне з работніка сум, выплачаных яму па рашэнню камісіі па працоўных спрэчках, пры далейшым іншым вырашэнні працоўнай спрэчкі, а таксама сум, выплачаных па судоваму рашэнню па працоўнай спрэчцы, пры адмене рашэння ў парадку нагляду дапускаецца толькі ў тых выпадках, калі адмененае рашэнне было заснавана на паведамленых работнікам ілжывых звестках або прадстаўленых ім падложных дакументах.

Артыкул 224. **Разгляд працоўных спрэчак некаторых катэгорый работнікаў**

Працоўныя спрэчкі работнікаў, якія выбіраюцца, назначаюцца, зацвярджаюцца на пасады Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь, назначаюцца на пасады пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь, выбіраюцца на пасады мясцовымі Саветамі народных дэпутатаў, па пытаннях вызвалення ад пасады, змянення даты і фармулёўкі прычын вызвалення, пераводу на іншую работу, аплаты за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы, накладання дысцыплінарных спагнанняў разглядаюцца ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі.

Працоўныя спрэчкі суддзяў, пракурораў, іх намеснікаў і памочнікаў, следчых пракуратуры па пытаннях спынення працоўнага дагавора, змянення даты і фармулёўкі прычын звальнення, пераводу на іншую работу, аплаты за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы і накладання дысцыплінарных спагнанняў разглядаюцца вышэйстаячымі органамі.

Артыкул 224[1]. **Парадак разгляду працоўных спрэчак вышэйстаячым органам**

Вышэйстаячы орган абавязаны разгледзець працоўную спрэчку ў прысутнасці работніка ў месячны тэрмін з дня паступлення яго заявы. Разгляд спрэчкі ў адсутнасці работніка дапускаецца толькі па яго пісьмовай заяве або пры яго няяўцы без уважлівых прычын па паўторнаму выкліку.

Орган, які разглядае спрэчку, мае права запрасіць прадстаўніка органа дзяржаўнай улады або кіравання, прыняўшага рашэнне, што аспрэчваецца, а таксама прадстаўніка прафсаюза і іншых грамадскіх арганізацый.

Рашэнне вышэйстаячага органа па працоўнай спрэчцы павінна быць заснавана на заканадаўстве і матывавана.

У выпадку звальнення работніка або прымянення да яго дысцыплінарнага спагнання без законнай падставы вышэйстаячы орган прымае рашэнне аб адмене пастановы, загаду (распараджэння).

Копіі рашэння вышэйстаячага органа ў трохдзённы тэрмін пасля разгляду спрэчкі па сутнасці накіроўваюцца або ўручаюцца работніку, а таксама органу, дзеянні якога былі абскарджаны.

Пры разглядзе працоўнай спрэчкі аб дысцыплінарным спагнанні вышэйстаячы орган не мае права прымяніць да работніка больш строгую меру дысцыплінарнага спагнання, але можа замяніць прымененую меру на больш мяккую з улі-

кам канкрэтных абставін, пры якіх учынена дысцыплінарная правіннасць, папярэдняй работы і паводзін работніка.

Пры затрымцы выканання адпаведнага рашэння вышэйстаячага органа рашэнне аб выплаце сярэдняга заработку або розніцы ў заработку за час затрымкі прымае гэты орган.

Артыкул 225. **Аднаўленне на рабоце і аплата за вымушаны прагул па рашэнню вышэйстаячага органа**

У выпадку аднаўлення работніка на ранейшай рабоце па рашэнню вышэйстаячага органа праводзіцца выплата сярэдняга заработку за час вымушанага прагулу або розніцы ў заработку за час выканання ніжэйаплатнай работы. Пры гэтым адпаведна прымяняюцца артыкулы 218—220 гэтага Кодэкса.

Артыкул 225^{1}. **Задавальненне грашовых патрабаванняў**

Пры разглядзе працоўных спрэчак па пытаннях аб грашовых патрабаваннях, акрамя патрабаванняў аб выплаце работніку сярэдняга заработку за час вымушанага прагулу або розніцы ў заработку за час выканання ніжэйаплатнай работы (артыкулы 218 і 225), орган, які разглядае спрэчку, мае права вынесці рашэнне аб выплаце работніку сум, якія падлягаюць выплаце, не болей чым за тры гады.

Артыкул 226. **Парадак разгляду спрэчак аб устанаўленні або змяненні ўмоў працы**

Працоўныя спрэчкі аб устанаўленні работніку новых або змяненні існуючых умоў працы вырашаюцца наймальнікам і адпаведным прафсаюзам у межах прадастаўленых ім правоў.

Артыкул 227. **Парадак вырашэння калектыўных працоўных спрэчак (канфліктаў)**

Калектыўныя працоўныя спрэчкі (канфлікты) вырашаюцца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Глава XV
ПРАФЕСІЯНАЛЬНЫЯ САЮЗЫ. УДЗЕЛ РАБОТНІКАЎ У КІРАВАННІ ПРАДПРЫЕМСТВАМІ, УСТАНОВАМІ, АРГАНІЗАЦЫЯМІ

Артыкул 228. **Права работнікаў на аб'яднанне ў прафесіянальныя саюзы**

У адпаведнасці з Канстытуцыяй Рэспублікі Беларусь работнікі маюць права на аб'яднанне ў прафесіянальныя саюзы.

Парадак стварэння прафсаюзаў і іх правы вызначаюцца заканадаўствам.

Артыкул 229 выключаны.

Артыкул 230. **Права работнікаў на ўдзел у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй**

Удзел работнікаў у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй ажыццяўляецца на аснове сацыяльнага партнёрства з наймальнікам праз агульныя сходы (канферэнцыі) працоўнага калектыву, прафсаюзы і іншыя органы, якія ствараюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам, статутам прадпрыемства і рашэннямі працоўнага калектыву.

Наймальнік абавязаны ствараць умовы, якія забяспечваюць удзел работнікаў у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй.

Артыкулы 231—237 выключаны.

Артыкул 238. **Гарантыі для асоб, выбраных у прафсаюзныя органы**

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі работніка, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі) з работнікамі, выбранымі ў склад прафсаюзных органаў і не вызваленымі ад работы, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі пасля папярэдняга, не менш чым за два месяцы, пісьмовага паведамлення прафсаюзнаму органу, членамі якога яны выбраны.

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выклiканага вінаватымі дзеяннямі работніка, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі) з кіраўнікамі прафсаюзных органаў, якія дзейнічаюць на дзяржаўных прадпрыемствах, ва ўстановах, у арганізацыях, не вызваленымі ад работы, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі з папярэдняй згоды кіруючага органа прафсаюзнай арганізацыі, якая дзейнічае на дадзеным прадпрыемстве, ва ўстанове, у арганізацыі.

Асобам, вызваленым ад работы (пасады) у сувязі з выбраннем на выбарныя пасады ў прафсаюзных органах, якія дзейнічаюць на дзяржаўных прадпрыемствах, ва ўстановах, у арганізацыях, пасля заканчэння іх паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе прадастаўляецца ранейшая работа (пасада) на тым жа прадпрыемстве, ва ўстанове, у арганізацыі.

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў асобам, выбраным у склад прафсаюзных органаў, прадастаўляецца пры іншых роўных умовах пераважнае права на пакіданне

на рабоце. У калектыўных дагаворах, пагадненнях для асоб, выбраных у прафсаюзныя органы, могуць прадугледжвацца дадатковыя гарантыі.

Глава XV-А
ПРАЦОЎНЫ КАЛЕКТЫЎ ПРАДПРЫЕМСТВА

Артыкул 238[1] выключаны.

Артыкул 238[2]. **Працоўны калектыў прадпрыемства і яго органы**

Працоўны калектыў прадпрыемства складаюць усе работнікі, якія ўдзельнічаюць у яго дзейнасці на аснове працоўнага дагавора, за выключэннем кіраўніка прадпрыемства і яго намеснікаў.

Вышэйшым органам працоўнага калектыву прадпрыемства з'яўляецца агульны сход (канферэнцыя) работнікаў. Па яго рашэнню могуць ствараццa іншыя органы працоўнага калектыву і вызначацца іх кампетэнцыя.

Артыкул 238[3]. **Паўнамоцтвы працоўнага калектыву прадпрыемства**

Працоўны калектыў прадпрыемства мае права:

1) вырашаць у адпаведнасці з заканадаўствам пытанні, звязаныя з прыватызацыяй прадпрыемства;

2) ствараць орган, які прадстаўляе інтарэсы работнікаў пры заключэнні, выкананні і спыненні калектыўнага дагавора ў выпадку адсутнасці на прадпрыемстве прафсаюза;

3) выбіраць (адклікаць) прадстаўнікоў у савет (праўленне) прадпрыемства, заслухоўваць справаздачы аб іх дзейнасці;

4) удзельнічаць у распрацоўцы і прыняцці рашэнняў па сацыяльна-эканамічных пытаннях дзейнасці прадпрыемства;

5) прымаць ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку рашэнне аб правядзенні забастоўкі;

6) вызначаць размер і парадак размеркавання часткі чыстага прыбытку, якая перадаецца ва ўласнасць работнікаў ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку, пры адсутнасці савета (праўлення) прадпрыемства;

7) вырашаць або прымаць удзел у вырашэнні іншых пытанняў, перададзеных у кампетэнцыю працоўнага калектыву заканадаўствам або статутам прадпрыемства.

Працоўны калектыў мае права атрымліваць, а наймальнік абавязаны прадастаўляць яму інфармацыю аб:

1) вытворчым і сацыяльным развіцці прадпрыемства;

2) магчымых змяненнях у штатным раскладзе, скарачэнні колькасці рабочых месцаў і іншых абставінах, якія могуць выклікаць вызваленне работнікаў;

3) скарачэнні працягласці рабочага часу;

4) павышэнні кваліфікацыі, падрыхтоўкі і перападрыхтоўкі работнікаў;

5) увядзенні новай і змяненні дзеючай сістэмы арганізацыі працы;

6) заключэнні і спыненні працоўных дагавораў;

7) стане працоўнай дысцыпліны;

8) непрадбачаных стратах прадпрыемства;

9) вытворчым траўматызме, прафесіянальным захворванні і прымаемых мерах па забеспячэнню здаровых і бяспечных умоў працы;

10) іншых пытаннях, якія закранаюць калектыўныя інтарэсы работнікаў, калі гэта прадугледжана ў калектыўным дагаворы, пагадненнях.

Артыкул 238[4]. **Савет (праўленне) прадпрыемства**

На прадпрыемствах ствараюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам саветы (праўленні) прадпрыемстваў, у склад якіх павінны ўваходзіць у якасці паўнапраўных членаў прадстаўнікі, выбраныя ад працоўнага калектыву. Іх колькасць вызначаецца статутам прадпрыемства, а для дзяржаўных прадпрыемстваў — павінна быць роўная колькасці прадстаўнікоў, якія назначаюцца органам, упаўнаважаным дзяржавай.

Канкрэтная колькасць і кампетэнцыя савета (праўлення), а таксама правілы прыняцця ім рашэнняў вызначаюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам і статутам прадпрыемства.

Артыкул 238[5]. **Гарантыі работнікам, выбраным у органы, якія прадстаўляюць працоўны калектыў прадпрыемства**

У адносінах да работнікаў, выбраных у склад савета (праўлення) прадпрыемства ад працоўнага калектыву, а таксама ў органы, створаныя працоўным калектывам у адпаведнасці з заканадаўствам і калектыўным дагаворам, у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі), паніжэнне акладу або тарыфнай стаўкі без згоды выбраўшага іх агульнага сходу (канферэнцыі).

Артыкулы 238[6]—238[8] выключаны.

Глава XVI
ДЗЯРЖАЎНАЕ САЦЫЯЛЬНАЕ СТРАХАВАННЕ

Артыкул 239. Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне работнікаў

Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне работнікаў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкулы 240—243[1] выключаны.

Артыкул 244. Пенсіённае забеспячэнне

Пенсіённае забеспячэнне работнікаў і членаў іх сем'яў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 244[1]. Занятасць насельніцтва

Адносіны, звязаныя з занятасцю насельніцтва, рэгулююцца заканадаўствам. Дзяржава садзейнічае беспрацоўным у пачатку або ва ўзнаўленні працоўнай дзейнасці і прадастаўляе ім у адпаведнасці з заканадаўствам, апрача іншых, наступныя гарантыі і кампенсацыі:

1) прадастаўленне асобых гарантый асобам, вызваленым з прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый; пацярпеўшым ад катастрофы на Чарнобыльскай АЭС; звольненым з ваеннай службы без права на пенсію;

2) выплату стыпендыі ў перыяд прафесіянальнай падрыхтоўкі, павышэння кваліфікацыі або перападрыхтоўкі;

3) выплату дапамогі па беспрацоўю;

4) аказанне матэрыяльнай дапамогі;

5) пакрыццё расходаў і атрыманне іншых кампенсацый у сувязі з пераездам на новую работу ў іншую мясцовасць па накіраванню дзяржаўнай службы занятасці.

Глава XVII
НАГЛЯД І КАНТРОЛЬ ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

Артыкул 245. Органы нагляду і кантролю за выкананнем заканадаўства аб працы

Нагляд і кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць:

1) спецыяльна ўпаўнаважаныя на тое дзяржаўныя органы і інспекцыі;

2) Саветы народных дэпутатаў, іх выканаўчыя і распарадчыя органы ў выпадках і парадку, прадугледжаных заканадаўствам;

3) міністэрствы, дзяржаўныя камітэты і ведамствы ў адносінах да падпарадкаваных ім прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый у парадку, устаноўленым заканадаўствам;

4) Генеральны пракурор Рэспублікі Беларусь і падначаленыя яму пракуроры ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкулы 246—248 выключаны.

Артыкул 249. Грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы

Прафсаюзы маюць права ажыццяўляць грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь, а таксама на папярэдняе паведамленне і ўдзел у мерапрыемствах па кантролю і нагляду за выкананнем заканадаўства аб працы, якія праводзяцца дзяржаўнымі органамі.

Наймальнік, дзяржаўны орган абавязаны разгледзець прадстаўленне прафсаюза аб устараненні парушэнняў заканадаўства аб працы і на працягу месяца паведаміць прафсаюзу аб выніках разгляду.

Артыкул 250. Адказнасць за парушэнне заканадаўства аб працы

За парушэнне заканадаўства аб працы наймальнікі нясуць устаноўленую заканадаўствам і калектыўнымі дагаворамі адказнасць.

Службовыя асобы, вінаватыя ў парушэнні заканадаўства аб працы, у невыкананні абавязкаў па калектыўных дагаворах і пагадненнях па ахове працы, нясуць дысцыплінарную, адміністрацыйную і крымінальную адказнасць у парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Глава XVIII
АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЭГОРЫЙ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 251. Ільготы ў галіне працы для некаторых катэгорый работнікаў

Заканадаўствам могуць устанаўлівацца льготы ў галіне працы для некаторых катэгорый работнікаў.

Артыкул 252. **Асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку ў асобных галінах**

Заканадаўствам могуць устанаўлівацца асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку на прадпрыемствах і ў арганізацыях сувязі, транспарту, сельскай гаспадаркі, а таксама для выконваючых работы вахтавым метадам — у межах норм, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 253. **Асобныя выключэнні з заканадаўства аб працы**

Асобныя выключэнні з гэтага Кодэкса, якія датычацца рабочага часу і часу адпачынку, гарантыйных і кампенсацыйных выплат, змянення і спынення працоўнага дагавора, у адносінах да некаторых катэгорый работнікаў (часовых, сезонных, занятых у лясной прамысловасці або лясной гаспадарцы, надомнікаў і іншых) могуць устанаўлівацца толькі заканадаўчымі актамі.

Артыкул 254. **Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах**

Акрамя падстаў, прадугледжаных у іншых артыкулах гэтага Кодэкса, працоўны дагавор з некаторымі катэгорыямі работнікаў можа быць спынены ў выпадках:

1) аднаразовага грубага парушэння працоўных абавязкаў кіраўніком прадпрыемства, установы, арганізацыі (адасобленага падраздзялення) і яго намеснікамі;

2) учынення вінаватых дзеянняў работнікам, які непасрэдна абслугоўвае грашовыя або матэрыяльныя каштоўнасці, калі гэтыя дзеянні даюць падставу для страты давер'я да яго з боку наймальніка;

3) учынення работнікам, які выконвае выхаваўчыя функцыі, амаральнай правіннасці, несумяшчальнай з працягам дадзенай работы;

4) накіравання работніка па пастанове суда ў лячэбна-працоўны прафілакторый.

Заканадаўствам могуць устанаўлівацца іншыя дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах.

Артыкул 255. **Асаблівасці рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін на сумесных і замежных прадпрыемствах**

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны на сумесных і замежных прадпрыемствах рэгулююцца заканадаўствам аб працы Рэспублікі Беларусь. Іншае (за выключэннем норм, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з прадугледжаным у артыкулах 139—156, 158—160, 173, 175—176 гэтага Кодэкса, а таксама прадугледжаных у заканадаўстве Рэспублікі Беларусь аб плацяжах і ўзносах па сацыяльнаму страхаванню, пенсіённаму забеспячэнню і садзейнічанню занятасці) можа ўстанаўлівацца ва ўстаноўчых дакументах, у лакальных актах гэтых прадпрыемстваў і працоўных дагаворах.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны з замежнымі работнікамі могуць рэгулявацца ў адпаведнасці з устаноўчымі дакументамі, лакальнымі актамі гэтых прадпрыемстваў, а таксама працоўнымі дагаворамі.

Артыкул 256. **Кантракты з асобнымі катэгорыямі работнікаў**

Кантракт — гэта працоўны дагавор (артыкул 15), які заключаны ў пісьмовай форме на пэўны тэрмін і змяшчае асаблівасці ў параўнанні з агульнымі нормамі заканадаўства аб працы. Кантракт можа заключацца з работнікам у выпадках, прадугледжаных гэтым артыкулам, іншымі заканадаўчымі актамі, пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь, пры ўмове абавязковага ўстанаўлення ў адпаведным нарматыўным акце канкрэтнай мінімальнай кампенсацыі за пагаршэнне прававога становішча работніка.

У парадку і на ўмовах, якія вызначаюцца заканадаўствам, з выкананнем патрабаванняў, указаных у частцы першай гэтага артыкула, кантракты могуць заключацца:

1) з кіраўнікамі прадпрыемстваў на тэрмін не менш двух гадоў;

2) для работы на тэрыторыях, забруджаных радыеактыўнымі рэчывамі;

3) з работнікамі, якія знаходзяцца ў штаце прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый, зарэгістраваных і размешчаных на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь, для выканання работ за мяжой;

4) у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўчымі актамі і пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 257. **Іншыя асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў**

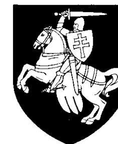
Іншыя асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў (занятых у асабістай гаспадарцы грамадзян, спартсменаў — членаў клубных каманд, артыстаў і іншых) па асобных пытаннях, акрамя ўказаных у артыкулах 251—256

гэтага Кодэкса, могуць устанаўлівацца заканадаўчымі актамі і пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 258 выключаны.

Старшыня Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь С. ШУШКЕВІЧ.

гор. Мінск.



ВЕДОМОСТИ

ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

5 февраля 1993 г. **№ 5—6(79—80)** **Издаются с 1990 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

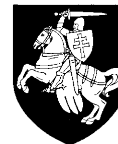
38. Кодекс законов о труде Республики Беларусь.

гэтага Кодэкса, могуць устанаўлівацца заканадаўчымі актамі і пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 258 выключаны.

Старшыня Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь С. ШУШКЕВІЧ.

гор. Мінск.



ВЕДОМОСТИ

ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

5 февраля 1993 г. **№ 5—6(79—80)** **Издаются с 1990 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

38. Кодекс законов о труде Республики Беларусь.

38 Кодекс законов о труде Республики Беларусь*

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. **Задачи законодательства о труде**

Задачами законодательства о труде являются:

установление и защита трудовых прав работников;

развитие социального партнерства между работниками и нанимателями;

содействие росту производительности труда и улучшению качества работы;

укрепление дисциплины труда.

Статья 2. **Сфера действия законодательства о труде**

Законодательство о труде регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре (статья 15), а также отношения, связанные с:

1) участием работников и их представителей в управлении предприятиями, учреждениями, организациями и в организации труда;

2) деятельностью профсоюзов и ведением коллективных переговоров;

3) профессиональной подготовкой работников на производстве;

4) обеспечением занятости граждан;

5) контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства;

6) рассмотрением трудовых споров.

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах коллективных форм собственности, регулируются законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов кооперативов, предприятий и товариществ

** Кодекс законов о труде Республики Беларусь, утвержденный Законом Республики Беларусь от 23 июня 1972 года, с изменениями и дополнениями, внесенными Верховным Советом Республики Беларусь по состоянию на 15 декабря 1992 года.*

Опубликован в газетах: «Народная газета» — 28 января 1993 года, «Звязда» — 17 февраля 1993 года.

по сравнению с законодательством об охране труда, о гарантиях женщинам, инвалидам и несовершеннолетним, а также о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных документах и локальных актах этих кооперативов, предприятий и товариществ.

Не подпадают под действие трудового законодательства отношения по поводу осуществления:

1) предпринимательской деятельности руководителем предприятия, если он на основе контракта с собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) наделен правами и обязанностями и несет ответственность, установленную для предпринимателя в соответствии с законодательством о предпринимательстве;

2) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля предприятий, обществ и товариществ, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

3) обязательств, возникающих на основе договора подряда и иных договоров, предусмотренных в Гражданском кодексе Республики Беларусь.

Статья 3. **Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений**

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений (статья 2) являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) настоящий Кодекс и другие акты трудового законодательства;

3) коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные акты, принятые в соответствии с законодательством;

4) трудовые договоры.

Статья 4. **Соотношение законодательства о труде Республики Беларусь с международным правом**

Если международным договором (соглашением, конвенцией), в котором участвует Республика Беларусь, установлены иные правила по сравнению с предусмотренными в ее законодательстве о труде, то применяются правила этого договора (соглашения, конвенции).

Статья 5. **Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством**

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. В коллективных и трудовых договорах (соглашениях) могут устанавливаться условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.

Наниматель вправе по согласованию с трудовым коллективом устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы работникам.

Статья 6. **Основые права работников**

Работники имеют право на:

1) труд и свободное распоряжение своими способностями к труду;

2) свободное объединение в профсоюзы;

3) коллективное ведение переговоров;

4) забастовку;

5) собрания;

6) участие в управлении предприятием;

7) часть прибыли предприятия в случаях, предусмотренных законодательством и уставом;

8) здоровые и безопасные условия труда;

9) уважение их частной жизни и личного достоинства;

10) справедливое вознаграждение за труд и его своевременное получение;

11) ежедневный и еженедельный отдых, праздничные дни и отпуска в размерах не ниже предусмотренных настоящим Кодексом;

12) социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, инвалидности и потери работы.

Статья 6[1]. **Запрещение дискриминации при приеме на работу и в трудовых отношениях**

Запрещается дискриминация при приеме на работу и в трудовых отношениях в зависимости от национальности, пола, расы, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, а также недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей.

чины — 60 лет, женщины — 55 лет) и имеющими право на полную пенсию, наниматель может:

1) сохранить трудовые отношения на неопределенный срок;

2) заключить по соглашению сторон срочный трудовой договор (до двух лет) с последующим его продлением или перезаключением в том же порядке;

3) расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 1^1 статьи 33 настоящего Кодекса.

Часть первая настоящей статьи не применяется к работникам, в отношении которых законодательством или коллективным договором установлены иные правила сохранения, изменения или прекращения трудового договора в зависимости от пенсионного возраста.

Статья 19. **Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством**

При приеме на работу запрещается требовать от граждан документы, помимо предусмотренных законодательством.

Статья 20. **Ограничение совместной службы родственников**

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

В необходимых случаях исключения из этого правила могут устанавливаться Советом Министров Республики Беларусь.

Статья 21. **Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу к другому нанимателю и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 22. **Срок испытания при приеме на работу**

Срок испытания, если иное не предусмотрено законодательными актами, не может превышать шести месяцев, а при приеме на неквалифицированную работу — двух недель.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Статья 23. **Результат испытания при приеме на работу**

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее прекращение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником.

Статья 24. **Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Статья 25. **Перевод на другую работу. Перемещение. Изменение существенных условий труда**

Перевод на другую работу у того же нанимателя, а также перевод на работу к другому нанимателю либо в другую местность, хотя бы вместе с нанимателем, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26 и 27 настоящего Кодекса и иных законодательных актах.

Не считается переводом и не требует согласия работника его перемещение у того же нанимателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Наниматель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с обоснованными производственными, организа-

ционными или экономическими причинами допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда — систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов, наименования должностей и других — работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за один месяц.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса.

Статья 26. **Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

В случае производственной необходимости для нанимателя он имеет право переводить работников на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу (в том числе к другому нанимателю), но в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев, а также при иных обстоятельствах, предусмотренных коллективным договором.

Статья 27. **Временный перевод на другую работу в случае простоя**

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу у того же нанимателя на все время простоя либо к другому нанимателю, но в той же местности, на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Статья 28. **Недопустимость перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья**

Не допускается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Статья 29. **Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 31 и 32) либо нанимателя (статья 33);

5) перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение данной работы.

Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе нанимателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Статья 30. **Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок**

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 31. **Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию работника**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменным заявлением за один месяц. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), расторжение трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 32. **Расторжение срочного трудового договора по требованию работника**

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 33. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя**

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

1^1) наличия у работника, достигшего пенсионного возраста, права на полную пенсию, если с ним не заключен срочный трудовой договор в соответствии со статьей 18^1 настоящего Кодекса;

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его професии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

Статья 34. **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, лицам, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, определенным в коллективном договоре.

Инвалиды, работающие на учебно-производственных предприятиях обществ и товариществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов на других предприятиях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Статья 35. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 33, пункты 2 и 3 статьи 254) производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Статья 36. **Выходное пособие**

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29, пунктах 1^1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, а также вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора (статья 32) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности (штата) работников, прекращением деятельности предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного, а в связи с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС — четырехкратного среднемесячного заработка.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия увеличивается в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Статья 37 исключена.

Статья 38. **Отстранение от работы**

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, наниматель не допускает к работе в этот день (смену).

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

Статья 39. **Трудовая книжка**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру (докторантуру) и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), расторжение трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 32. **Расторжение срочного трудового договора по требованию работника**

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 33. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя**

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

1[1]) наличия у работника, достигшего пенсионного возраста, права на полную пенсию, если с ним не заключен срочный трудовой договор в соответствии со статьей 18[1] настоящего Кодекса;

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его професии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

Статья 34. **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, лицам, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, определенным в коллективном договоре.

Инвалиды, работающие на учебно-производственных предприятиях обществ и товариществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов на других предприятиях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Статья 35. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 33, пункты 2 и 3 статьи 254) производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Статья 36. **Выходное пособие**

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29, пунктах 1[1], 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, а также вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора (статья 32) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности (штата) работников, прекращением деятельности предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного, а в связи

с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС — четырехкратного среднемесячного заработка.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия увеличивается в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Статья 37 исключена.

Статья 38. **Отстранение от работы**

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, наниматель не допускает к работе в этот день (смену).

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

Статья 39. **Трудовая книжка**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру (докторантуру) и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

Статья 40. **Выдача документов о работе и заработной плате**

Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе бывшего, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

Глава III-А исключена.

Глава IV
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 41. **Нормирование продолжительности рабочего времени**

Нормирование продолжительности рабочего времени работников осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Статья 42. **Нормальная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 41 час в неделю.

Статья 43. **Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников моложе восемнадцати лет**

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет — не более 36 часов в неделю, от 14 до 16 лет — не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в части первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 44. **Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда**

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников под землей к месту работы и обратно на ее поверхность не может превышать 38 часов 45 минут в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Статья 45. **Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников**

Законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

Статья 46. **Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы (смены)**

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается в коллективном договоре, а там, где он не заключается,— нанимателем.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при норме 41 час, 6 часов 30 минут при норме 38 часов 45 минут, 6 часов при норме 36 часов и 4 часов при норме 24 часа.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 42—45).

Графики сменности утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения работников, как правило, не позднее чем за два месяца до введения их в действие.

Статья 47. **Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней**

Накануне праздничных дней (статья 65) продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статьях 43—45 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

Статья 48. **Работа в ночное время**

При работе в ночное время установленная продолжитель-

ность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 44 и 45).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (статья 162); работники моложе восемнадцати лет (статья 177); другие категории работников в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинским заключением (статья 157).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Статья 49. **Неполное рабочее время**

По соглашению между работником и нанимателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, наниматель обязан устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 50. **Начало и окончание ежедневной работы**

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Статья 51. **Сменная работа**

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход

из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 52. **Суммированный учет рабочего времени**

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, на основании коллективного договора (а там, где он не заключается,— нанимателем) может применяться суммированный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленной статьями 42—45 настоящего Кодекса.

Статья 53. **Разделение рабочего дня на части**

На тех работах, где это необходимо вследствие производственных или иных условий, на основании коллективного договора (а там, где он не заключается,— нанимателем) рабочий день может быть разделен на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Статья 54. **Ограничение сверхурочных работ**

Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 46 и 52).

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 55 настоящего Кодекса, а также коллективным договором, соглашением.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (статья 162); работники моложе восемнадцати лет (статья 177); работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинским заключением (статьи 157 и 163).

Статья 55. **Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника**

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращении несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Статья 56. **Предельное количество сверхурочных работ**

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 55 настоящего Кодекса.

Совет Министров Республики Беларусь вправе сокращать на определенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения.

Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

Глава V
ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 57. **Перерыв для отдыха и питания**

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем либо в коллективном договоре.

Статья 58. **Выходные дни**

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Воскресенье может быть объявлено рабочим днем Верховным Советом Республики Беларусь, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Статья 59. **Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

Статья 60 исключена.

Статья 61. **Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях**

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности (статья 51).

Статья 62 исключена.

Статья 63. **Привлечение к работе в выходные дни**

Привлечение к работе в выходные дни допускается только с согласия работника, за исключением случаев, когда она выполняется:

1) для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев;

2) на основании коллективного договора.

Привлечение к работе в выходные дни оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 157, 162 и 177 настоящего Кодекса.

Статья 64. **Компенсация за работу в выходной день**

Работа в выходной день может компенсироваться, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме не ниже чем в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 88 настоящего Кодекса.

Статья 65. **Праздничные дни**

Работа не производится в следующие праздничные дни:

1 января — Новый Год;

7 января — Рождество Христово (православное рождество);

8 Марта — День женщин;

по календарю православной и католической конфессий — Пасха — день первый; Пасха — день второй;

по календарю православной конфессии — Радуница;

1 мая — Праздник труда;

9 мая — День Победы;

27 июля — День Независимости;

2 ноября — День памяти;

25 декабря — Рождество Христово (католическое рождество).

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работа в праздничный день оплачивается в повышенном размере по правилам статьи 88 настоящего Кодекса. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха.

Статья 66. **Ежегодные отпуска**

Все работники имеют право на ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 67 и 68).

Статья 67. **Продолжительность отпуска**

Ежегодный отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 15 рабочих дней с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности. Порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определяется законодательством.

Работникам моложе восемнадцати лет и инвалидам ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее одного календарного месяца.

Статья 68. **Дополнительные отпуска**

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Статья 69 исключена.

Статья 70. **Невключение периодов временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков**

Периоды временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам), в течение которых работники в установленном порядке освобождаются от работы, в счет ежегодных отпусков не включаются.

Статья 71. **Порядок предоставления отпусков**

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы у данного нанимателя. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него; работникам моложе восемнадцати лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора,— по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Статья 72. **Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск**

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при восстановлении на работе);

3) время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

Статья 73. **Очередность предоставления отпусков**

Очередность предоставления отпусков устанавливается нанимателем совместно с профсоюзом.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной деятельности предприятия, учреждения, организации, предпринимателя.

Статья 74. **Ежегодное предоставление отпуска. Исключительные случаи перенесения отпуска**

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности предприятия, учреждения, организации, предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Статья 75. **Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией**

Замена ежегодного отпуска или его части денежной компенсацией без согласия работника не допускается, кроме случаев увольнения работника.

По письменному заявлению работника ежегодный отпуск, за исключением шести рабочих дней, заменяется денежной компенсацией.

Статья 76. **Отпуск без сохранения заработной платы**

В случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, наниматель обязан предоставлять работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

По соглашению сторон работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (в том числе с последующей отработкой) по семейным обстоятельствам и другим причинам.

Глава VI
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 77. **Заработная плата**

Зработная плата — совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Перечень вознаграждений, относящихся к заработной плате, определяется Советом Министров Республики Беларусь.

Заработная плата подлежит индексации в соответствии с законодательством.

Статья 78. **Минимальная заработная плата**

Минимальная заработная плата — норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

Размер минимальной заработной платы определяется исходя из минимального потребительского бюджета и утверждается Верховным Советом Республики Беларусь.

В коллективных договорах, соглашениях может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата является основой для определения размеров республиканских тарифов оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

Статья 79. **Республиканские тарифы оплаты труда**

Республиканскими тарифами оплаты труда являются месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных учреждений и организаций. Иные наниматели, если это предусмотрено коллективными договорами, соглашениями, обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются Советом Министров Республики Беларусь либо иным уполномоченным органом с участием профсоюзов.

Совет Министров Республики Беларусь в течение календарного года имеет право повышать республиканские тарифы оплаты труда.

Статья 80. **Оплата труда работников**

Оплата труда работников производится, как правило, на основе тарифных ставок (должностных окладов), определяемых в коллективном договоре или нанимателем.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется нанимателем в порядке, определяемом коллективным договором. При этом в качестве ориентира могут использоваться квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке.

Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь. Если рабочий успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения в установленном порядке более высокой квалификации.

Статья 81 исключена.

Статья 82. **Оплата труда, применяемого в особых условиях**

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Статья 83. **Формы, системы и размеры оплаты труда**

Формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашений и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений и организаций устанавливаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Статья 84. **Вознаграждение по итогам годовой работы**

Наниматель за счет полученной им прибыли может устанавливать работникам вознаграждение по итогам годовой работы. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности непрерывного стажа работы у данного нанимателя.

Статья 84[1]. **Право работников на прибыль предприятия**

Работники имеют право на часть прибыли предприятия в случаях, предусмотренных законодательными актами или уставом предприятия.

Статья 85. **Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда**

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

Статья 86. **Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. Там, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда.

Статья 87. **Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников**

Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником.

Статья 88. **Плата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни**

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок;

работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады — не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться отгул.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Статья 89 исключена.

Статья 90. **Оплата работы в ночное время**

Работа в ночное время (статья 48) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством.

Статья 90[1]. **Оплата труда при многосменной работе**

При многосменной работе устанавливается повышенная по сравнению с обычной оплата в вечернюю смену не менее

чем на 20 процентов, а в ночную смену не менее чем на 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в указанных сменах.

Статья 91. **Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и простое, а также при освоении новых производств (продукции)**

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным в зависимости от степени годности продукции расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре.

Статьи 92—94 исключены.

Статья 95. **Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении**

При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть вторая статьи 25) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение не менее двух месяцев со дня перемещения.

Статья 96. **Сроки и периодичность выплаты заработной платы**

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или в трудовом договоре, но не реже одного раза в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

Статья 96[1]. **Формы выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной.

Статья 97. **Место выплаты заработной платы**

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 97[1]. **Резервный фонд заработной платы**

Для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности нанимателя, ликвидации предприятия, прекращения деятельности предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы на основаниях, в размерах и порядке, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями. Использование этого фонда на другие цели разрешается только по согласованию с трудовым коллективом.

Статья 98. **Сроки расчета при увольнении**

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от нанимателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, наниматель во всяком случае обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 99. **Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки**

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Статья 100. **Расчетные книжки**

Всем рабочим, а также служащим, труд которых оплачивается сдельно, наниматель обязан выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

Статья 101 исключена.

Глава VII
НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 102. **Нормы труда**

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а также с учетом физиологических и половозрастных факторов для отдельных категорий работников.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Статья 103. **Установление, замена и пересмотр норм труда**

Установление, замена и пересмотр норм труда производится нанимателем с участием профсоюзов.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Статья 104 исключена.

Статья 105. **Определение расценок при сдельной оплате труда**

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статьи 106 и 107 исключены.

Статья 108. **Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда**

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

2) своевременное обеспечение технической документацией;

3) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

4) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.).

Статья 109 исключена.

Глава VIII
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 110. **Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах**

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Статья 111. **Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей**

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка за счет соответствующих государственных или иных органов и организаций.

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с законодательством.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществления избирательного права;

2) участия депутатов в сессиях Советов народных депутатов, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;

3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями,— профсоюзами и другими общественными организациями и объединениями;

4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии — по соглашению между сторонами коллективных переговоров;

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при исполнительных комитетах Советов народных депутатов и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 112. **Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки**

При направлении работников для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

Статья 113. **Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинские учреждения**

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 114. **Гарантии для работников, являющихся донорами**

По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови, а также предоставлять после этого день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску.

Сохранение среднего заработка за указанные в части первой настоящей статьи дни производится за счет медицинского учреждения.

Статья 115. **Гарантии для работников — изобретателей и рационализаторов**

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производятся по договоренности между нанимателями и работником.

Статья 116. **Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность**

Работникам, направляемым в служебные командировки, гарантируется возмещение расходов, связанных с командировкой, а также сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам (лицам, завершившим обучение), переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, гарантируется:

1) возмещение расходов, связанных с переездом работника (лица, завершившего обучение) и членов его семьи;

2) выплата заработной платы за время нахождения в пути, а также за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства;

3) выплата работнику (лицу, завершившему обучение) и членам его семьи единовременного пособия.

Порядок выплаты компенсаций указанным выше лицам, минимальные размеры возмещения расходов, единовременного пособия, а также минимальное количество дней, предоставляемых для сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, устанавливаются законодательством.

Статья 117. **Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику**

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

Статья 118. **Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю**

Работник может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю виновными действиями или бездействием при исполнении трудовых обязанностей.

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются.

Недопустимо возложение на работника ответственности за ущерб, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного им имущества.

Статья 118^1. **Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю**

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 119. **Размеры материальной ответственности работников**

Работники, как правило, несут полную материальную от-

ветственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Законодательством, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса.

Статья 120. **Случаи ограниченной материальной ответственности работников**

Ограниченную материальную ответственность в соответствии с законодательством несут:

1) работники — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Статья 121. **Случаи полной материальной ответственности работников**

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в следующих случаях:

1) когда между работником и нанимателем в соответствии со статьей 121[1] настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

4) когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

5) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование;

6) когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

7) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Статья 121[1]. **Письменные договоры о полной материальной ответственности**

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

Статья 121[2]. **Коллективная (бригадная) материальная ответственность**

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответствен-

ности утверждаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

Статья 121[3] исключена.

Статья 122. **Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю**

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления нанимателем иска в суд.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой и второй настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Статья 123. **Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности на работника**

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Статья 124. **Ограничение удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 33 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (часть первая статьи 122).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Статья 125. **Ограничение размера удержаний из заработной платы**

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством,— пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Статья 126. **Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам**

Не допусткаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Глава IX
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 127. **Обязанности работников**

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно трудиться;

2) соблюдать установленные нормы по охране труда;

3) бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

4) выполнять письменные и устные распоряжения и инструкции нанимателя в соответствии с предоставленными ему полномочиями;

5) содействовать повышению производительности труда;

6) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;

7) не разглашать коммерческую тайну нанимателя;

8) повышать свою квалификацию по предложению нанимателя и за его счет;

9) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда;

10) исполнять иные обязанности, вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договоров.

Статья 128 исключена.

Статья 129. **Обязанности нанимателя**

Наниматель обязан организовывать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 130. **Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине**

Внутренний трудовой распорядок регулируется правилами,

утверждаемыми нанимателем с участием профсоюзов.

Для отдельных категорий работников государственных предприятий, учреждений, организаций действуют уставы или положения о дисциплине, утверждаемые Советом Министров Республики Беларусь.

Статья 131. **Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются поощрения.

Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре.

Статья 132 исключена.

Статья 133. **Преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности**

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 134. **Поощрения за особые трудовые заслуги**

За особые трудовые заслуги работники представляются в компетентные органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Статья 135. **Взыскания за нарушение трудовой дисциплины**

За нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по по охране труда, наниматель может применять следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) — исключен;

5) увольнение (пункты 3, 4, 7 и 8 статьи 33).

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Статья 136. **Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или (и) пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под расписку в пятидневный срок.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать степень вины работника, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника на производстве и его отношение к труду.

Статья 136^1. **Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания**

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и другим специальным актам законодательства, могут налагаться также органами (руководителями), вышестоящими по отно-

шению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению органа, которым они избраны, и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.

Статья 137. **Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Органом (руководителем), применившим взыскание, оно может быть снято до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива.

Статья 138. **Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации**

Наниматель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации.

Глава X
ОХРАНА ТРУДА

Статья 139. **Обеспечение здоровых и безопасных условий труда**

Наниматель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять новейшие средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда.

Статья 140. **Соблюдение требований охраны труда при строительстве и экслуатации производственных зданий, сооружений и оборудования**

Производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда.

Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических про-

цессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

При проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений должны соблюдаться правила и нормы по охране труда.

Проекты машин, станков и другого производственного оборудования должны соответствовать требованиям по технике безопасности и производственной санитарии.

Статья 141. **Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда**

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда.

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения компетентных государственных органов. Их решения могут быть обжалованы в вышестоящий орган или в суд.

Статья 142. **Запрещение передачи в производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда**

Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

Статья 143. **Правила по охране труда, обязательные для нанимателя**

Наниматель обязан обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). Такие правила утверждаются с участием профсоюзов в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, наниматель принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Статья 144. **Инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии**

На нанимателя возлагается проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Статья 145. **Инструкции по охране труда, обязательные для работников**

Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются нанимателем с участием профсоюзов. Министерствами, государственными комитетами, ведомствами с участием республиканских органов профсоюзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (статья 245) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Работники обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Статья 146. **Контроль за соблюдением требований инструкций по охране труда**

Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда возлагается на нанимателя.

Статья 147. **Обязанности нанимателя по расследованию и учету несчастных случаев на производстве**

Наниматель с участием представителей профсоюзов, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Наниматель обязан по требованию пострадавшего выдать ему акт о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по нему.

При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган (инспекцию) или в суд.

На основе материалов расследования и учета несчастных случаев наниматель обязан своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

Статья 148. **Средства на мероприятия по охране труда**

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Статья 149. **Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты**

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Наниматель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Статья 150. **Выдача мыла и обезвреживающих средств**

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Статья 151. **Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Статья 152. **Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой**

Наниматель обязан бесплатно снабжать работников горячих цехов газированной соленой водой.

Цехи и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарного надзора по согласованию с нанимателем.

Статья 153. **Перерывы, включаемые в рабочее время**

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Наниматель обязан оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников.

Статья 154. **Медицинские осмотры работников некоторых категорий**

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Статья 155. **Перевод на более легкую работу**

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, наниматель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Статья 156. **Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу**

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Работникам, временно переведенным на другую нижеопла-

чиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена нанимателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, наниматели, ответственные за повреждение здоровья, выплачивают разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

Статья 157. **Применение труда инвалидов**

В случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинским заключением неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.

Работающие инвалиды имеют право на льготы и преимущества, предусмотренные законодательством и коллективными договорами.

Статья 158. **Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы**

Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы, производится в необходимых случаях транспортными средствами или за счет нанимателя.

Статья 159. **Материальная ответственность нанимателей за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья**

Наниматели несут в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Глава XI
ТРУД ЖЕНЩИН. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ СЕМЬЯМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

Статья 160. **Работы, на которых запрещается применение труда женщин**

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 161. **Ограничения труда женщин на работах в ночное время**

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Статья 162. **Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет**

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Статья 163. **Ограничение сверхурочных работ и направления в командировку женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет)**

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

Статья 164. **Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет**

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 165. **Отпуск по беременности и родам**

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей — семьдесят) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Статья 166. **Время предоставления ежегодного отпуска женщинам в связи с отпуском по беременности и родам**

Перед отпуском по беременности и родам или после него женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы у данного нанимателя.

Статья 167. **Отпуск по уходу за ребенком**

Независимо от трудового стажа по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется полностью или по частям матери ребенка либо по усмотрению семьи работающим отцу или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию лиц, указанных в части второй настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Период нахождения в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время отпуска, указанного в настоящей статье, не засчитывается.

Статья 167[1]. **Гарантии по сохранению непрерывного трудового стажа женщинам, имеющим детей**

Женщинам сохраняется непрерывный трудовой стаж для исчисления пособий по временной нетрудоспособности в случае прекращения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Статья 167[2]. **Дополнительный свободный от работы день**

Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств социального страхования.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Статья 168. **Отпуска женщинам, усыновившим детей**

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка с выплатой им за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей ребенка, ей в случаях и порядке, предусмотренных статьей 167 настоящего Кодекса, предоставляются отпуска по уходу за ребенком.

Статья 169. **Перерывы для кормления ребенка**

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются нанимателем с учетом пожеланий матери.

Статья 170. **Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 16 лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не допускается, кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя. С одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 16 лет), расторжение трудового договора по инициативе нанимателя допускается в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33 и пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса.

Статья 171. **Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи**

Наниматель в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 172. **Дополнительные льготы работницам у нанимателей, широко применяющих труд женщин**

Наниматели, широко применяющие труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

Статья 172^1. **Льготы работникам, воспитывающим детей без матери**

Льготы, предоставляемые законодательством работающим женщинам-матерям, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца — пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также на опекунов (попечителей) детей соответствующего возраста.

Глава XII
ТРУД МОЛОДЕЖИ

Статья 173. **Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

С письменного согласия одного из родителей (опекунов, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет.

Статья 174. **Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях**

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и другими актами законодательства.

Статья 175. **Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет**

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 176. **Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет**

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Статья 177. **Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни**

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

Статья 178. **Отпуска работникам моложе восемнадцати лет**

Ежегодные отпуска работникам моложе восемнадцати лет (часть вторая статьи 67) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 179. **Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет**

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников (статья 43).

Статья 180. **Нормы выработки для молодых работников**

Для работников, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры понижения норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Статья 181. **Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятиями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Статья 182. **Броня приема лиц моложе восемнадцати лет на работу и профессиональное обучение на производстве**

Предприятиям и организациям местными Советами народных депутатов может устанавливаться броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные и профессионально-технические учебные заведения.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Статья 183 исключена.

Статья 184. **Обеспечение работой выпускников учебных заведений**

Выпускники профессионально-технических учебных заведений и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре и направленные по договорам (заявкам) к нанимателям, обеспечиваются работой в соответствии с заключенными договорами (заявками).

Статья 185. **Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя**

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 5 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33 и пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса,— после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Статья 186 исключена.

Глава XIII
ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 187. **Организация профессионального обучения на производстве**

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, наниматель организует за свой счет индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве.

Статья 188. **Обучение в пределах рабочего времени**

Профессиональное обучение на курсах, в учебно-курсовых комбинатах и в других формах профессионального обучения на производстве проводится в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Статья 189. **Предоставление работы в соответствии с полученной профессией и квалификацией**

По окончании профессионального обучения на производстве работнику присваивается определенная квалификация (разряд, класс, категория или иная) по профессии и предоставляется работа в соответствии с договором на обучение.

Статья 190. **Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением**

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в соответствии с направлением (заявкой) нанимателя либо заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в учебных заведениях без отрыва от производства, наниматель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 191. **Поощрение работников, совмещающих работу с обучением**

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и иной) по профессии или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общее среднее и профессионально-техническое образование, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

Статья 192. **Льготы для работников, обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях**

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

Статья 193. **Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах**

Для работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя: в школах рабочей молодежи — не менее чем на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), в школах сельской молодежи — не менее чем на два рабочих дня или соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Указанные лица освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

За время освобождения от работы указанным лицам выплачивается не менее пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы.

Наниматели могут предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, по их желанию, в период учебного года один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы и другие льготы.

В отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т. п.) лица, обучающиеся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, не могут регулярно пользоваться свободными днями, наниматели могут предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве.

Статья 194. **Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах**

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в 12-м классе дополнительный отпуск продолжительностью не менее 20 рабочих дней, а в 9-м классе — не менее 8 рабочих дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Работникам, допущенным к экзаменам в порядке экстерната за неполную среднюю школу, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней, а к экзаменам на аттестат о среднем образовании — не менее 20 рабочих дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 195. **Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях**

При предоставлении работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, ежегодных отпусков наниматель обязан приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени сдачи экзаменов в школах, средних профессионально-технических училищах.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, ежегодные отпуска могут предоставляться, по их желанию, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

Статья 196. **Ограничения привлечения обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам**

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ.

Статья 197. **Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях**

Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, предоставляется дополнительный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 30 рабочих дней в течение года с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 198. **Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения**

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения (в том числе в заводы-втузы) предоставляется отпуск продолжительностью не менее 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения — не менее 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 198[1]. **Льготы для работников, обучающихся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях**

Работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, не менее чем один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы.

Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее чем 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 199. **Льготы для работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях**

Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым), предоставляются в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 200—204 настоящего Кодекса и другим законодательством.

Статья 200. **Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях**

Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Наниматель вправе предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы.

Статья 201. **Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях**

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших

учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах — 30 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 10 календарных дней, на третьем и последующих — 20 календарных дней.

Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах — 40 календарных дней.

Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений — 2 месяца.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется средняя заработная плата.

Статья 202. **Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту**

Наниматель по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 203. **Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях**

При предоставлении работникам, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, ежегодных отпусков наниматель обязан приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном заведении.

Предоставляемые указанным работникам ежегодные отпуска могут приурочиваться, по их желанию, также ко времени каникул в учебном заведении.

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по вечерней и заочной формам обучения, ежегодные отпуска в первый год работы могут предоставляться, по их желанию, до истечения 11 месяцев.

Статья 204. **Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения**

Наниматель оплачивает обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по заочной форме обучения проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере пятидесяти процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Глава XIV
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 205. **Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам;

2) судами.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статья 224).

Статья 206. **Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и вышестоящими органами регулируется настоящим Кодексом, а в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности работников общественных организаций и других объединений граждан по решению избравших их органов.

Статья 207. **Комиссия по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях предприятий, учреждений, организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Статья 208. **Компетенция комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников — членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) переводе на другую работу и перемещении;

3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков;

8) выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Работник — не член профсоюза имеет право по его выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях предприятий, учреждений, организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Статья 209. **Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров**

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов и других общественных организаций. По требованию комиссии наниматель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Статья 210. **Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Решение комиссии имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

В решении указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Статья 211. **Обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьей 224 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии либо со дня, когда копия решения должна быть выдана.

Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Статья 212. **Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам**

В отношении работников — членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1 — 3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя), понижение оклада или тарифной ставки.

Статья 213 исключена.

Статья 214. **Рассмотрение трудовых споров в суде**

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

2) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

3) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

2) работников — не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

4) нанимателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

5) работников по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с действующим законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами (докторантами), завершившими обучение в очной аспирантуре (докторантуре), лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор.

Статья 215. **О сроках обращения за разрешением трудовых споров**

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа

об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

В вышестоящий орган, правомочный принять решение по спору, заявление подается работником в трехмесячный срок, а по вопросу увольнения — в месячный срок со дня вручения ему копии постановления, приказа (распоряжения) о применении взыскания, увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Указанные в частях первой и второй настоящей статьи сроки применяются при обращении в суд вышестоящего органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам, судом или вышестоящим органом.

Жалобы, поданные по истечении трех лет с момента вступления в законную силу решения суда или решения вышестоящего органа об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат.

Статья 216 исключена.

Статья 217. **Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда**

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы (статьи 25 и 38) орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

Статья 218. **Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы**

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за два года.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику

выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за два года.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 219. **Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы**

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с явным нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда или вышестоящего органа о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Статья 220. **Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам**

Решение, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, по вопросам, указанным в статье 217 настоящего Кодекса, подлежит немедленному исполнению. Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению в соответствии со статьей 204 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь подлежит также решение суда о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Статья 221. **Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на их обжалование.

Статья 222. **Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам**

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 221) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 215).

В удостоверении указываются: наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя и секретаря комиссии.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 223. **Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры**

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 224. **Рассмотрение трудовых споров некоторых категорий работников**

Трудовые споры работников, избираемых, назначаемых, утверждаемых на должности Верховным Советом Республики Беларусь, назначаемых на должности постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, избираемых на должности местными Советами народных депутатов, по вопросам освобождения от должности, изменения даты и формулировки причин освобождения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законодательными актами.

Трудовые споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников, следователей прокуратуры по вопросам прекращения трудового договора, изменения даты и формулировки причин увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются вышестоящими органами.

Статья 224[1]. **Порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящим органом**

Вышестоящий орган обязан рассмотреть трудовой спор в присутствии работника в месячный срок со дня поступления его заявления. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению или при его неявке без уважительных причин по повторному вызову.

Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить представителя органа государственной власти или управления, принявшего оспариваемое решение, а также представителя профсоюза и других общественных организаций.

Решение вышестоящего органа по трудовому спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано.

В случае увольнения работника или применения к нему дисциплинарного взыскания без законного основания вышестоящий орган принимает решение об отмене постановления, приказа (распоряжения).

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после рассмотрения спора по существу направляются или вручаются работнику, а также органу, действия которого были обжалованы.

При рассмотрении трудового спора о дисциплинарном взыскании вышестоящий орган не вправе применить к работнику более строгую меру дисциплинарного взыскания, но может заменить примененную меру на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок, предшествующей работы и поведения работника.

При задержке исполнения соответствующего решения вышестоящего органа решение о выплате среднего заработка или разницы в заработке за время задержки принимает этот орган.

Статья 225. **Восстановление на работе и оплата за вынужденный прогул по решению вышестоящего органа**

В случае восстановления работника на прежней работе по

решению вышестоящего органа производится выплата среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. При этом соответственно применяются статьи 218—220 настоящего Кодекса.

Статья 225[1]. **Удовлетворение денежных требований**

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 218 и 225), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года.

Статья 226. **Порядок рассмотрения споров об установлении или изменении условий труда**

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются нанимателем и соответствующим профсоюзом в пределах предоставленных им прав.

Статья 227. **Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)**

Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в порядке, установленном законодательством.

Глава XV
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Статья 228. **Право работников на объединение в профессиональные союзы**

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь работники имеют право на объединение в профессиональные союзы.

Порядок создания профсоюзов и их права определяются законодательством.

Статья 229 исключена.

Статья 230. **Право работников на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией**

Участие работников в управлении предприятием, учреждением, организацией осуществляется на основе социального

партнерства с нанимателем через общие собрания (конференции) трудового коллектива, профсоюзы и другие органы, создаваемые в соответствии с законодательством, уставом предприятия и решениями трудового коллектива.

Наниматель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием, учреждением, организацией.

Статьи 231—237 исключены.

Статья 238. **Гарантии для лиц, избранных в профсоюзные органы**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями работника, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только после предварительного, не менее чем за два месяца, письменного уведомления профсоюзного органа, членами которого они избраны.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями работника, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами) с руководителями профсоюзных органов, действующих на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, не освобожденными от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия руководящего органа профсоюзной организации, действующей на данном предприятии, в учреждении, организации.

Лицам, освобожденным от работы (должности) в связи с избранием на выборные должности в профсоюзных органах, действующих на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, после окончания их полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность) на том же предприятии, в учреждении, организации.

При сокращении численности или штата работников лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется при прочих равных условиях преимущественное право на оставление на работе. В коллективных договорах, соглашениях для лиц, избранных в профсоюзные органы, могут предусматриваться дополнительные гарантии.

Глава XV-А
ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья 238^1 исключена.

Статья 238^2. **Трудовой коллектив предприятия и его органы**

Трудовой коллектив предприятия составляют все работники, участвующие в его деятельности на основе трудового договора, за исключением руководителя предприятия и его заместителей.

Высшим органом трудового коллектива предприятия является общее собрание (конференция) работников. По его решению могут создаваться иные органы трудового коллектива и определяться их компетенция.

Статья 238^3. **Полномочия трудового коллектива предприятия**

Трудовой коллектив предприятия имеет право:

1) решать в соответствии с законодательством вопросы, связанные с приватизацией предприятия;

2) создавать орган, представляющий интересы работников при заключении, исполнении и прекращении коллективного договора в случае отсутствия на предприятии профсоюза;

3) избирать (отзывать) представителей в совет (правление) предприятия, заслушивать отчеты об их деятельности;

4) участвовать в разработке и принятии решений по социально-экономическим вопросам деятельности предприятия;

5) принимать в установленном законодательством порядке решение о проведении забастовки;

6) определять размер и порядок распределения части чистой прибыли, передаваемой в собственность работников в установленном законодательством порядке, при отсутствии совета (правления) предприятия;

7) решать или принимать участие в решении других вопросов, переданных в компетенцию трудового коллектива законодательством или уставом предприятия.

Трудовой коллектив имеет право получать, а наниматель обязан предоставлять ему информацию о:

1) производственном и социальном развитии предприятия;

2) предполагаемых изменениях в штатном расписании, сокращении количества рабочих мест и иных обстоятельствах, которые могут вызвать высвобождение работников;

3) сокращении продолжительности рабочего времени;

4) повышении квалификации, подготовке и переподготовке работников;

5) введении новой и изменении действующей системы организации труда;

6) заключении и прекращении трудовых договоров;

7) состоянии трудовой дисциплины;

8) непредвиденных убытках предприятия;

9) производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

10) других вопросах, затрагивающих коллективные интересы работников, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашениях.

Статья 238^4. **Совет (правление) предприятия**

На предприятиях создаются в соответствии с законодательством советы (правления) предприятий, в состав которых должны входить в качестве полноправных членов представители, избранные от трудового коллектива. Их число определяется уставом предприятия, а для государственных предприятий — должно быть равным числу представителей, назначаемых органом, уполномоченным государством.

Конкретная численность и компетенция совета (правления), а также правила принятия им решений определяются в соответствии с законодательством и уставом предприятия.

Статья 238^5. **Гарантии работникам, избранным в органы, представляющие трудовой коллектив предприятия**

В отношении работников, избранных в состав совета (правления) предприятия от трудового коллектива, а также в органы, созданные трудовым коллективом в соответствии с законодательством и коллективным договором, в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами), понижение оклада или тарифной ставки без согласия избравшего их общего собрания (конференции).

Статьи 238^6—238^8 исключены.

Глава XVI
ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Статья 239. **Государственное социальное страхование работников**

Государственное социальное страхование работников осуществляется в соответствии с законодательством.

Статьи 240—243[1] исключены.

Статья 244. **Пенсионное обеспечение**

Пенсионное обеспечение работников и членов их семей осуществляется в соответствии с законодательством.

Статья 244[1]. **Занятость населения**

Отношения, связанные с занятостью населения, регулируются законодательством. Государство содействует безработным в начале или возобновлении трудовой деятельности и предоставляет им в соответствии с законодательством, помимо прочих, следующие гарантии и компенсации:

1) предоставление особых гарантий лицам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций; пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС; уволенным с военной службы без права на пенсию;

2) выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;

3) выплату пособия по безработице;

4) оказание материальной помощи;

5) возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом на новую работу в другую местность по направлению государственной службы занятости.

Глава XVII
НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Статья 245. **Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде**

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции;

2) Советы народных депутатов, их исполнительные и распорядительные органы в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

3) министерства, государственные комитеты и ведомства в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций в порядке, установленном законодательством;

4) Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры в соответствии с законодательством.

Статьи 246—248 исключены.

Статья 249. **Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде**

Профсоюзы имеют право осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь, а также на предварительное уведомление и участие в мероприятиях по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, проводимых государственными органами.

Наниматель, государственный орган обязаны рассмотреть представление профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде и в течение месяца уведомить профсоюз о результатах рассмотрения.

Статья 250. **Ответственность за нарушение законодательства о труде**

За нарушение законодательства о труде наниматели несут установленную законодательством и коллективными договорами ответственность.

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством.

Глава XVIII
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 251. **Льготы в области труда для некоторых категорий работников**

Законодательством могут устанавливаться льготы в области труда для некоторых категорий работников.

Статья 252. **Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях**

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на пред-

приятиях и в организациях связи, транспорта, сельского хозяйства, а также для выполняющих работы вахтовым методом — в пределах норм, установленных настоящим Кодексом.

Статья 253. **Отдельные изъятия из законодательства о труде**

Отдельные изъятия из настоящего Кодекса, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, гарантийных и компенсационных выплат, изменения и прекращения трудового договора, в отношении некоторых категорий работников (временных, сезонных, занятых в лесной промышленности или лесном хозяйстве, надомников и других) могут устанавливаться только законодательными актами.

Статья 254. **Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях**

Помимо оснований, предусмотренных в других статьях настоящего Кодекса, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (обособленного подразделения) и его заместителями;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Законодательством могут устанавливаться другие дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.

Статья 255. **Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях**

Трудовые и связанные с ними отношения на совместных и иностранных предприятиях регулируются законодательством о труде Республики Беларусь. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с предусмотренным в статьях 139—156, 158—160, 173, 175—176 настоящего Кодекса, а также предусмотренных в законодательстве Республики Беларусь о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных документах, локальных актах этих предприятий и трудовых договорах.

Трудовые и связанные с ними отношения с иностранными работниками могут регулироваться в соответствии с учредительными документами, локальными актами этих предприятий, а также трудовыми договорами.

Статья 256. **Контракты с отдельными категориями работников**

Контракт — это трудовой договор (статья 15), заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Контракт может заключаться с работником в случаях, предусмотренных настоящей статьей, иными законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, при условии обязательного установления в соответствующем нормативном акте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника.

В порядке и на условиях, определяемых законодательством, с соблюдением требований, указанных в части первой настоящей статьи, контракты могут заключаться:

1) с руководителями предприятий на срок не менее двух лет;

2) для работы на территориях, загрязненных радиоактивными веществами;

3) с работниками, состоящими в штате предприятий, учреждений, организаций, зарегистрированных и расположенных на территории Республики Беларусь, для выполнения работ за границей;

4) в других случаях, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

Статья 257. **Другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников**

Другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников (занятых в личном хозяйстве граждан, спортсменов — членов клубных команд, артистов и других) по отдельным вопросам, кроме указанных в статьях 251—256 настоящего Кодекса, могут устанавливаться законодательными

актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

Статья 258 исключена.

Председатель Верховного Совета Республики Беларусь С. ШУШКЕВИЧ.

гор. Минск.

Издание Верховного Совета Республики Беларусь
на белорусском и русском языках

Редакционно-издательский отдел Секретариата Верховного Совета Республики Беларусь

Ответственный за выпуск А. САКУН
220016, Минск, ул. К. Маркса, 38. Телефон 29-30-61.

Сдано в набор 3.02.93. Подписано в печать 15.03.93. Формат 60×90 1/16. Бумага офсетная. Офсетная печать. Усл. печ. л. 10,0. Тираж 10 000. Заказ 60. Цена 18 р. 34 к.

Минский ордена Трудового Красного Знамени полиграфкомбинат МППО им. Я. Коласа. 220005, Минск, ул. Красная, 23.

18 р. 34 к. Індэкс 75008

На беларускай і рускай мовах